This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

JFE
JAY
RGs
V. 3

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

III. Band. — Nr. 343 bis 498.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1902.

AUG 18 '88

Alphabetisches Sachregister

der in Band I, II und III enthaltenen Entscheidungen Nr. 1 bis 498.

(Die neben den Schlagworten angegebene Zahl bezeichnet die Ordnungsnummer der Entscheidung.)

Abschreckende Krankheit. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.
— Tuberculose ist nicht als solche anzusehen. 318.
— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.
— — ebenso Augentrachom. 409.
Abwehr einer groben Beleidigung des Dienstgebers ist kein Entlassungsgrund. 317.
Abwesenheit. Längere, selbstverschuldete Abwesenheit des Arbeiters berechtigt zur Entlassung. 307.
Abzug vom Lohne, siehe Lohnabzug.
Abzüge für Krankenkassenbeiträge. 262, 454.
Accord. Wenn über den Accordsatz keine Einigung erzielt wird, so hat dies nicht die Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis von selbst aufgelöst wird. Der Arbeiter hat die zugewiesene Arbeit zu verrichten. Der Lohn ist allenfalls vom Richter zu bestimmen. 387, 388.
— kann auch stillschweigend vereinbart werden. 245.
— Übernahme des Verputzes von Mauerwerk und der Einmauerung von Thür- und Fensterstöcken. 40.
— Mangels besonderer Vereinbarung hat der Übernehmer der Arbeit nur jene Verrichtungen zu versehen, welche herkömmlich einen Bestandtheil der übernommenen Arbeit bilden und in der Regel ohne separate Entlohnung verrichtet werden. 178.
— Vergütung der zur Herrichtung des Werkzeuges erforderlichen Arbeitszeit. 368.
— Der Accordarbeiter ist nicht verpflichtet, ohne besondere Entlohnung Änderungen oder später bestellte Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Arbeit vorzunehmen, ohne Entschädigung Nacharbeiten vorzunehmen. 179.
— Der Accordarbeiter haftet für die mangelhafte Arbeit. 176, 178, 343.
— Accordarbeiter sind erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der Arbeit berechtigt, auszutreten. 343.
— Wegen solcher Mängel, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.
Accord. Für die durch Übersiedlung des Unternehmers nicht vollendete Accordarbeit ist dem Arbeiter eine angemessene Vergütung zu zahlen. 75.
— Anspruch des Arbeiters auf Entschädigung bei Nichtvollendung der accordierten Arbeit durch Verschulden des Unternehmers. 177.
— Vereinbarung des niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertig gestellte Accordarbeiten. 448.
Accordarbeiter haben Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 95.
— kann wegen Nichtbeistellung des Materiales Ersatz beanspruchen. 97.
— Der Arbeiter kann für die Tage, an denen ihm (wegen Arbeitsmangel) keine Beschäftigung gegeben wurde, Entschädigung verlangen. 219.
— Entschädigung für den durch zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
— Anspruch auf Lohn für die Zeit der Nichtbeschäftigung bis zum Tage der Entlassung. 386.
Advocaten. Vertretung durch Advocaten vor Gewerbegerichten ist ausgeschlossen. 15.
— Durch Cession eines Anspruches an einen Advocaten kann dessen Zulassung zur Verhandlung nicht erwirkt werden. Für den cedierten Anspruch ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 332.
Agenten. Siehe Reisende.
Agent, siehe Handelsagent und Platzagent.
Alter. Unfähigkeit zur Kesselwartung infolge vorgeschrittenen Alters. 185.
Änderungen an der vereinbarten Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Änderung der Kündigungsfrist wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 453.
Anerkenntnis. Klage auf Bezahlung eines anerkannten Lohnanspruchs gehören vor das Gewerbegericht. 356.
Anerkennung der Provisionsabrechnung. 210.
Angestellte als Bevollmächtigte müssen schriftliche Vollmacht haben. 475.
Anhaltende Krankheit liegt vor, wenn sie eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. 210.

Anmeldung bei der Bezirkskrankencasse. Folgen der Unterlassung. 210.
Annahmeverzug des Arbeiters hinsichtlich Arbeitsbuch. 488, 489.
Anrechnung von Warenschulden auf Lohn. Siehe Lohnzahlung.
Arbeit. Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178.
— Mängel der Arbeit, die vom Arbeiter nicht verschuldet, berechtigen nicht zu einem Lohnabzuge. 263.
— Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 204.
— Auch wenn der Arbeiter für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist, darf er, wenn ihm diese nicht mehr gegeben werden kann, analoge Arbeit nicht verweigern. 310.
— Der als Tagarbeiter aufgenommene Hilfsarbeiter hat keinen Anspruch auf die ausschließliche Verwendung in einer bestimmten Arbeitskategorie. 309.
— Der Arbeiter darf die Verrichtung der ihm zugewiesenen Arbeit, die er ohne Schaden für seine Gesundheit leisten kann, nicht verweigern, falls er nicht für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist. 309.
— Zu einer seine Kräfte übersteigenden Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 200, 311.
— Zur Verrichtung einer mit der Gefahr einer Gesundheitsschädigung verbundenen ungewöhnlichen Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 199.
— ebenso zu einer die physischen Kräfte übersteigenden und gefährlicheren Arbeit. 394.
— kann verweigert werden, wenn deren Verrichtung eine die Arbeitszeit bedeutend überschreitende Zeitdauer erfordert. 203.
— am Sonntag kann verweigert werden. 201.
— am Feiertag darf nicht verweigert werden. 202.
Arbeiter. Wer unberufen und ohne Noth den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 390.
— Als Arbeiter sind nicht anzusehen, Geschäftsreisende anderer Unternehmungen als der Handelsgewerbe. 42. Siehe auch Hilfsarbeiter.
— — der Reisende eines Productionsgewerbes. 327, 328.
— — der Buchhalter und Expedient in einer Zuckerwarenfabrik. 329.
— — der Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäfte. 330.
— — der Comptoirist bei einem Instrumentenmacher. 331.
— — Wirtschafter einer Bierbrauerei. 344.
— — der bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellte. 348.
— — ein Hotelsecretär. 351.
— Ein Perlmutterdrechsler, der in seiner Wohnstätte unter Mitwirkung eines Gehilfen aus ihm zur Bearbeitung übergebenen Rohstoff gegen Stücklohn Knöpfe drechselt, ist Arbeiter. 326.
Arbeitgeber bestimmt den Ersatzruhetag. 364, 365.
Arbeitsbestätigung. Im Arbeitsbuch hat der Arbeitgeber zu unterschreiben. 116.
— Die zur Ertheilung der Arbeitsbestätigung erforderlichen Erhebungen hat der Arbeitgeber vorzunehmen. 118.
Arbeitsbestätigung. Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.
Arbeitsbuch.
Rechtliche Bedeutung der Ausfolgung.
— — Vereinbarung über das Recht das Arbeitsbuch jederzeit zu verlangen, enthält die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist- 398.
— Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.
— — In dem begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt die Austrittserklärung. 236.
— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgt ist. 237.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches auf Verlangen enthält eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 236, 237.
Rechtliche Bedeutung der Übernahme.
— Übernahme des Arbeitsbuches ohne Einsprache enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist. 35.
— In der Übernahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel liegt keine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 468.
— Die Verweigerung der Übernahme des Arbeitsbuches, dessen Ausfolgung der Arbeiter verlangt hat, beseitigt nicht die Wirkung der darin gelegenen Austrittserklärung. 236.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht die Annahme, dass das gekündigte Arbeitsverhältnis erneuert worden sei. 152.
Übergabe zur Verwahrung.
— Übergabe eines fremden Arbeitsbuches. 493.
— Nichtübergabe des Arbeitsbuches durch den Hilfsarbeiter ist kein Entlassungsgrund. 492.
— Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung. 485.
Eintragungen.
— Die Rubriken des Arbeitsbuches sind vom Gewerbeinhaber auszufüllen und zu unterschreiben. 116.
— Die zur Ertheilung der Arbeitsbestätigung (Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches) etwa nöthigen Erhebungen obliegen dem Gewerbeinhaber. 118, 487.
— Nicht der Tag der Erkrankung, sondern der ordnungsmäßigen Lösung ist als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.
— Die Unterlassung der Ausfüllung macht den Arbeitgeber entschädigungspflichtig. 487.
— Der Gewerbeinhaber ist entschädigungspflichtig, wenn er es ablehnt, das Arbeitsbuch nach vorschriftsmäßiger Ausfüllung und nach Ausstellung des Zeugnisses vom Genossenschaftsvorstand bestätigen zu lassen 283.
Unzulässige Eintragungen.
— Es ist unzulässig, im Arbeitsbuch auf eine Arbeitseinstellung als Entlassungsgrund hinzuweisen. 164.

Arbeitsbuch.
Unzulässige Eintragungen.
— auch nicht darauf dass die Entlassung ohne Kündigung erfolgte. 341.
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.
— Eintragungen, die dem Wortlaut des Gesetzes nicht zuwiderlaufen und von welchen nicht behauptet werden kann, dass sie ihrem Inhalt oder ihrer Form nach geeignet sind, das Fortkommen des Besitzers zu erschweren, sind zulässig. 486.
Ausfolgung.
— Das Arbeitsbuch muss bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgefolgt werden. 166, 281.
— auch ohne ausdrückliches Verlangen. 170, 282.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches kann verweigert und dieses bei der Gewerbebehörde hinterlegt werden, wenn sich der Accordarbeiter weigert, die übernommene Arbeit auszuführen. 121.
— Wegen solcher Mängel einer Accordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.
— Bei Unterbrechung (Aussetzen) der Arbeit besteht keine Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aushändigung des Arbeitsbuches. 165.
Ausfolgung an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden.
— Übersendung des Arbeitsbuches an den Vorsteher der Heimatsgemeinde genügt nicht. 171.
— Entgegengesetzt- 488.
— Ausfolgung des Arbeitsbuches an einen Sicherheitswachmann bei Annahmeverzug ist unzulässig. 489.
— Die Aufforderung des Arbeitgebers an den exoedierenden Arbeiter, sich das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, ist keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 117.
Ausfolgung durch einen Stellvertreter.
— Der Arbeitgeber hat Vorsorge zu treffen, dass das Arbeitsbuch auch in seiner Abwesenheit ausgefolgt werden kann, sonst haftet er. 490.
— Der Arbeitgeber haftet für die verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch einen Beauftragten. 172.
Zeitpunkt der Ausfolgung.
— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Arbeitsbuch muss bei der Entlassung ausgefolgt werden, nicht erst am nächsten Lohnzahlungstag. 424.
— Bei einer nicht vorausgesehenen Austrittserklärung des Gehilfen ist das Arbeitsbuch rechtzeitig ausgehändigt, wenn es am Tage nach der Erklärung ausgefolgt wird. 281.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches darf nicht bis zur Räumung der vom Arbeiter benützten Wohnung verweigert werden. 168.

Arbeitsbuch.
Zeitpunkt der Ausfolgung.
— Das Arbeitsbuch darf nicht zur Sicherung einer dem Arbeitgeber gegen den Arbeiter zustehenden Geldforderung zurückbehalten werden. 226, 494.
Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen ist nicht gleichbedeutend mit Verweigerung. 169.
— Bei Beurtheilung der Entschädigung wegen Nichtausfolgung darf unter normalen Arbeitsverhältnissen angenommen werden, dass der Hilfsarbeiter im Falle rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten, und den seinen Fähigkeiten angemessenen ordentlichen Lohn verdient hätte. 170.
— Anspruch auf Schadenersatz wegen verspäteter Ausfolgung besteht nur, wenn hieraus wirklich ein Schaden entstanden ist. 491.
Erneuerung.
— Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches zu bewirken. 120.
— Der Arbeitgeber kann nicht verhalten werden, das Zeugnis in das erst nach dem Austritte neu beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122.
Arbeitseinstellung. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.
— Die Drohung der anderen Arbeiter, die Arbeit einzustellen, wenn ein bestimmter Arbeiter nicht entlassen wird, berechtigt nicht, diesen Arbeiter zu entlassen. 183.
— Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit um den Ersatzruhetag zu genießen, ist unzulässig. 364.
— siehe Strike.
Arbeitsmangel. Einverständnis des Arbeiters mit dem Aussetzen wegen Arbeitsmangel. 67.
— Nach einiger Zeit kann der Arbeiter Arbeit verlangen und, wenn diese nicht gewährt wird, ohne Kündigung austreten. 68, 69.
— Der Arbeiter kann wegen Arbeitsmangel das Arbeitsverhältnis einseitig auflösen. 216.
— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.
— Der Accordarbeiter ist berechtigt, wegen Nichtbeschäftigung Entschädigung zu verlangen. 218.
— Für die Zeit, da der Arbeiter nicht beschäftigt wurde, steht ihm ein Lohnanspruch nicht zu. 69.
Arbeitsordnung. Verlautbarung ist wesentlich, damit deren Bestimmungen zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages werden. 12, 345.
— Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslocale genügt nicht, um deren Bestimmungen zu einem Bestandtheile des Arbeitsvertrages zu machen. 11, 345.
— Verlautbarung durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis genügt. 81.
— Hinweis auf die angeschlagene Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt für die Geltung der darin enthaltenen Anordnungen. 252, 253, 254.
— — ebenso Unterfertigung. 113.

Arbeitsordnung. Behändigung genügt auch dann, wenn der Arbeiter die Sprache, in der die Arbeitsordnung abgefasst ist, nicht versteht. 114.
— Verweisung auf die Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt, auch wenn der des Lesens und Schreibens unkundige Arbeiter davon nicht Kenntnis erhalten hat. 252.
— wird zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeiter beim Antritte des Dienstes bestätigt, sie gelesen zu haben und sich ihr zu unterwerfen. 80, 251.
— Die Einwendung, dass der Arbeiter die Erklärung nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 251.
— Kündigung an einem bestimmten Tage. 153.
— Das Gewerbegericht ist zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen zuständig. 447.
Arbeitsort. Für die Zureise zum Arbeitsorte gebürt dem nach Stunden entlohnten Arbeiter eine Vergütung. 246.
— Wenn der Arbeitsort vereinbart ist, kann er nicht einseitig geändert werden. 395.
— Wenn der Arbeiter an einem anderen Orte aufgenommen wurde und an den Arbeitsort zureisen muss, hat er nur im Falle einer besonderen Vereinbarung Anspruch auf Ersatz der Reiseauslagen. 264, 271.
Arbeitspausen. 279, 437.
— Ein Kesselwärter hat keinen Anspruch auf Ruhepausen zu voraus bestimmter Zeit. 346.
— Stillschweigender Verzicht auf die Entlohnung für die während der Pausen verrichtete Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475.
Arbeitstag. Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.
Arbeitsunfähigkeit. Siehe Auflösung wegen Unfähigkeit zur Arbeit.
— Siehe Kündigung während der Krankheit.
— Lohn während der — siehe Lohn.
Arbeitsverhältnis. Begründung durch einen Bevollmächtigten. 73, 324, 413, 414.
— besteht nicht, wenn der Partieführer nicht als Bevollmächtigter gehandelt hat. 74.
— zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern. 325.
— Sicherung durch Caution. 132.
— Begründung für bestimmte Zeit. 133.
— Wenn das Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit eingegangen ist, kann es durch Kündigung nicht vor Ablauf dieser Zeit beendet werden. 258, 259.
— Wenn eine Lohnerhöhung vom Jänner des nächsten Jahres zugesagt wird, um den Handlungsgehilfen vom Verlassen des Dienstes abzuhalten, darf das Arbeitsverhältnis nicht früher gelöst werden. 270.
— Der Anspruch auf Neujahrsgeschenk besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis Neujahr dauert. 275.
— Die unbestimmte Dauer liegt nicht vor, wenn ein Maurer nur zur Ausführung bestimmter kleiner Arbeiten aufgenommen wird. 133.
— Zur Aushilfe, siehe Aushilfe.
— für die Dauer der Erkrankung eines anderen. 134.
Arbeitsverhältnis. Umwandlung eines zur Aushilfe begründeten Arbeitsverhältnisses in ein dauerndes. 100.
— Umwandlung des dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.
— Geltung der mit dem früheren Geschäftsinhaber getroffenen Vereinbarung über die Kündigungsfrist bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer. 374.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht den Schluss auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses. 152.
— Wenn der Dienstnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag des Dienstgebers in dessen Geschäft erscheint und Dienste verrichtet, wird dadurch noch keine Erneuerung des Arbeitsverhältnisses bewirkt. 16, 93.
— Das Arbeitsverhältnis ist als ein einheitliches aufzufassen (hinsichtlich der Vereinbarung über die Kündigung), wenn auch hinsichtlich Beschäftigung und Lohn eine Änderung eingetreten ist. 47.
— Rechtzeitige Aushändigung des Arbeitsbuches bei ordnungsmäßiger Auflösung. 281, 282.
— Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsbuch bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Für Ansprüche, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335, 498.
Arbeitsvertrag. Arbeitsordnung als Bestandtheil des Arbeitsvertrages, siehe Arbeitsordnung.
— Abschluss durch einen Bevollmächtigten (Partieführer, Subunternehmer) des Gewerbeinhabers. 413, 414.
— Regelung durch schriftlichen Dienstvertrag. 250.
— Collectiver. 361, 477.
— Eine Übung (Ausschluss der Kündigungsfrist) wird nur durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages. 255.
— Bestimmungen des Genossenschaftsstatuts, auf welche bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht Rücksicht genommen wurde, sind für den Hilfsarbeiter ohne Belang. 256.
— — wohl aber, wenn sie beiden Theilen bekannt waren, und wenn nichts anderes vereinbart wurde. 255.
— Auf Antrag der Gehilfenversammlung gefasste Beschlüsse der Genossenschaftsversammlung sind für alle Genossenschaftsangehörigen bindend, soferne nicht eine abweichende Vereinbarung getroffen worden ist. 477.
Arbeitsverweigerung. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Arbeitsruhe beim Bäckergewerbe. Dauer. 358.
Arbeitszeit wird in Ermanglung einer Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.
— Nichteinhalten der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit ungeachtet wiederholter Verwarnung berechtigt zur sofortigen Entlassung. 51, 59, 148, 435.

Arbeitszeit. Nichterscheinen zur Arbeit durch mehrere Stunden trotz dringlicher Arbeit kann als unbefugtes Verlassen der Arbeit aufgefaßt werden. 198.
— Der Arbeiter ist berechtigt, die Leistung einer Arbeit zu verweigern, zu deren Vornahme eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 208.
— In dringenden Fällen muß zur Verrichtung unaufschiebbarer Arbeiten auch über die übliche Arbeitszeit gearbeitet werden, wenn es sich um eine geringfügige Überschreitung der Arbeitszeit handelt. 366.
— Die einseitige Verkürzung der Arbeitszeit durch den Gewerbeinhaber berechtigt den Accordarbeiter zum Anspruch auf angemessene Entschädigung. 219.
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.
— Bei handwerksmäßigen Betrieben besteht keine gesetzliche Arbeitszeit, daher kein Anspruch auf Vergütung von Überstunden. 278.
— Dauer der Arbeitswoche im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang des Ersatzruhetages eine Entschädigung gebürt, ist nach §. 878 a. b. G. B. zu beurtheilen. 358.
— Überstunden sind auch dann zu entlohnen, wenn sie mit Übertretung der gesetzlichen Vorschriften gemacht wurden. 37, 345.
— Neujahrsgeschenk bildet die Entlohnung für die im letzten Theile des Jahres verlängerte Arbeitszeit. 274, 275.
— Für die Verlängerung der Arbeitszeit infolge Verrichtung von Hausbesorgerdiensten kann keine besondere Entlohnung begehrt werden, wenn dafür Naturalwohnung vereinbart war. 277.
— Die auf der Eisenbahnfahrt von und zum Arbeitsorte verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.
Arbeitszeugnis. Siehe Zeugnis.
Arbeitszulage. Siehe Lohn.
Aufhösen des Gewerbebetriebes. Entschädigung des entlassenen Arbeiters. 1, 457.
Auflehnung. Siehe Auflösung wegen Verleitung zum Ungehorsam.
Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
A. durch Ablauf der Zeit. 403.
— Ein nur für bestimmte kleine Arbeiten (Weißigen der Wohnung) begründetes Arbeitsverhältnis endet mit Vollendung der Arbeit und bedarf nicht der Kündigung. 133.
— Ein zur Aushilfe für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters aufgenommener Hilfsarbeiter kann ohne Kündigung nicht entlassen werden, solange der Aushilfsgrund noch vorliegt. 106.
B. infolge Aufhören des Gewerbebetriebes. 457.
— Durch höhere Gewalt bewirktes Aufhören des Gewerbebetriebes ist kein Entlassungsgrund. 1.
C. infolge Kündigung, siehe Kündigung.
D. durch Willensübereinstimmung.
Einverständliche Lösung.
— In der auf Verlangen erfolgten Ausfolgung des Arbeitsbuches ist eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelegen. 236, 237.
Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
D. durch Willensübereinstimmung.
Einverständliche Lösung.
— Ein Hilfsarbeiter, der sich mit andern Arbeitern gegen eine das Vertragsverhältnis nicht verletzende Verfügung des Gewerbeinhabers auflehnt und auf die Bemerkung, wem es nicht recht sei, der kann gehen, die Arbeit verläßt, ist freiwillig ausgetreten. 416.
— liegt vor, wenn der Gewerbeinhaber dem Arbeiter kündigt, zugleich aber freistellt, sofort auszutreten, und wenn der Arbeiter darauf sogleich die Arbeit verläßt. 470.
— liegt nicht vor, wenn der Handlungsgehilfe auf die Entlassungserklärung erwidert: bitte. 389.
— liegt nicht in der Entgegennahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel. 468.
— liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um anderweitige Arbeit umzusehen und der Arbeiter das Buch ohne Widerspruch entgegennimmt. 496.
— Das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung über die Lohnaccordsätze bewirkt nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 387, 388.
— Bei einverständlicher Auflösung besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107, 234.
E. durch einseitige Erklärung.
1. allgemeine Erfordernisse der Erklärung.
— liegt nicht vor, wenn der Arbeiter mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.
— Der Arbeiter, dem auf 3 Tage gekündigt wurde, dem aber das Verbleiben bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist freigestellt wurde, kann sich nicht als entlassen betrachten. 404.
— Ebensowenig der Arbeiter, dem nach der Kündigung das sofortige Verlassen der Arbeit freigestellt wurde und der davon Gebrauch gemacht hat. 405.
— Die Erklärung, das Arbeitsverhältnis zu lösen, muss bestimmt sein. 27, 28, 29.
— „Wenn Ihnen die Arbeit nicht paßt, können Sie gehen", enthält keine Entlassung. 27.
— „Jetzt sind wir schon fertig", enthält keine Entlassung. 29.
— Ebensowenig die Aufforderung, nach Hause zu gehen und sich auszuschlafen. 30.
— „Sie können auch gleich gehen", enthält keine Entlassung. 469.
— Gehen Sie hin, wohin Sie wollen", keine Entlassung. 32.
— „Kommen Sie mir heute nicht mehr unter die Augen", keine Entlassung. 238.
— Wenn Sie nicht arbeiten können, so können Sie gehen", keine Entlassung. 418.
— Wem die (von den Arbeitern beanständete) Verfügung nicht recht ist, der kann gehen", keine Entlassung. 416.
— Wenn der Arbeiter selbst das Arbeitsbuch verlangt und es ihm ausgefolgt wird, keine Entlassung. 31.
— „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit", ist die Entlassung. 85.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durc leinseitige Erklärung.
1. allgemeine Erfordernisse der Erklärung.
— Die Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten dem Arbeiter gegenüber, es sei für ihn keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen, ist einer sofortigen Entlassung gleichzuhalten. 12.
— In der Erwiderung auf eine Kündigung: „mir ist es einerlei. Sie können auch gleich gehen", liegt keine Entlassung, sondern der Antrag zu einverständlicher Auflösung. 469.
2. Ausdrückliche Erklärung. Frist zur Abgabe.
— Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes führt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht von selbst herbei. 307. 464.
— — berechtigt nicht zur Kürzung der Kündigungsfrist. 296. 409.
— Entlassung muss nicht sofort nach dem Entlassungsgrund erklärt werden, es ist kein Verzicht auf die Entlassung, wenn sie erst beim nächsten Lohnzahlungstag ausgesprochen wird. 471.
— Entlassung wegen eines Entlassungsgrundes (Diebstahl) muss entweder sofort nach der Tat oder doch innerhalb einer Frist erfolgen, welche die Annahme eines Verzichtes auf das Entlassungsrecht ausschließt. 421, 472.
— Der Hilfsarbeiter, welcher nach tätlicher Mißhandlung durch den Gewerbeinhaber durch längere Zeit bei ihm arbeitet, verzichtet stillschweigend auf die Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 229.
— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Verzögerung der Lohnauszahlung liegt kein Verzicht auf Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 230.
3. Stillschweigende Erklärung.
— Durch Ausfolgung des Arbeitsbuches. 82.
— In der Aufforderung an den Arbeiter, der gekündet hat, auszusetzen oder sich das Buch zu holen, liegt die Entlassung. 83.
— In dem Verlangen um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt eine Austrittserklärung. 81, 236.
— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionirung nicht erfolgte. 237.
4. Widerruf.
— Sofortiger Widerruf ist zulässig. 242.
— Wenn die Entlassung sofort vom Gewerbeinhaber widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, kann der Arbeiter nicht sofort die Arbeit verlassen und Ersatz begehren. 101.
5. Bei Ausschluss der Kündigung, siehe Kündigung, bei Aufnahme zur Probe, siehe Probe.
— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, muss dem zur Arbeit erschienenen Maurer der ganze Tag vergütet werden. 163.
6. Fortsetzung nach der Auflösung.
— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, der Aufforderung, durch 14 Tage die Arbeit fortzusetzen, Folge zu leisten. 81. 322. 328.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
6. Fortsetzung nach der Auflösung.
— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Grundes der gesetzmäßigen Entlassung die Fortsetzung der Arbeit verweigert wird. 319.
7. Entlassungsgründe im Allgemeinen.
— Die Entlassungsgründe sind im Gesetze taxativ angeführt. 182, 188.
— — sie können nicht durch Vertrag vermehrt werden. 181.
— — Doch kann vereinbart werden, dass der Arbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt. 401.
— Entlassungsgründe in Art. 64 H. G. B. sind blos beispielsweise aufgezählt. Es bleibt in jedem einzelnen Falle dem Ermessen des Richters überlassen, zu entscheiden, ob das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann. 359.
— Durch Vereinbarung einer Conventionalstrafe für die sonst zur Entlassung berechtigende Ordnungswidrigkeit wird die Entlassung ausgeschlossen. 222.
— Der Hilfsarbeiter kann nicht auf Ersatz klagen, wenn ihm zwar ein Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses gegeben wurde, wenn er aber selbst einen Grund zur Entlassung gegeben hat. 316.
— Wenn erst nach der im Gesetze begründeten Entlassung des Arbeiters, diesem Grund zur Auflösung gegeben wird, so kommt dieser Grund nicht mehr in Betracht. 318.
— Der Entlassungsgrund muss schon während des Arbeitsverhältnisses vorhanden sein, wann er zum Vorschein gekommen ist, ist ohne Belang. 456.
— Es ist nicht ausgeschlossen, vor Gericht andere Entlassungsgründe geltend zu machen, als gegenüber dem entlassenen Hilfsarbeiter. 360.
— Wenn der Arbeitgeber, der vertragsmäßig zur sofortigen Entlassung berechtigt war, den Arbeiter zur Aufsuchung einer Arbeit auffordert und einstweilen beschäftigt, enthält dies keinen Verzicht auf die Entlassung. 241.
— Wegen angeblich ungünstiger Auskünfte kann der Arbeiter nicht entlassen werden. 315.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Hilfsarbeiter ungeachtet mehrfacher Mahnungen sein Arbeitsbuch zu übergeben unterläßt. 492.
— Androhung der Arbeitseinstellung durch die anderen Arbeiter ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 188.
— Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
— Wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.
— Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 463.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Hilfsarbeiter ungeachtet mehrfacher Mahnungen, sein Arbeitsbuch zu übergeben unterlässt. 492.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
7. Entlassungsgründe im Allgemeinen.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter in einem zum Teigaumachen bestimmten Geschirre die Füße wäscht. 106.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
a) wegen Irreführung.
— Der Arbeiter kann ohne Kündigung entlassen werden, wenn er bei der Aufnahme in die Arbeit das Arbeitsbuch deshalb nicht besaß, weil das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst worden ist. 225.
— Irreführung des Arbeitgebers über die ordnungsmäßige Lösung des früheren Arbeitsverhältnisses. 225.
— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 137.
— Infolge Zwanges durch die anderen Arbeiter. 183.
b) wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.
wegen Unfähigkeit zur Arbeit. 185, 186, —187, 188, 189, 297, 419, 420, 458.
— — infolge Trunkenheit. 209.
— — infolge der Entbindung. 464.
— — infolge höheren Alters. 185.
— Unfähigkeit des Arbeiters ist auch nach der Höhe des Lohnes zu beurtheilen, ist der Lohn niedriger als der Taglohn, so muss auch das vorausgesetzte Maß der Eignung niedriger veranschlagt werden. 458.
— Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung ohne Kündigung. 186.
— Wegen mangelhafter Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstage kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden. 187.
— Das wenn auch vollkommene Misslingen einer Arbeit berechtigt nicht zur Entlassung des Arbeiters, der zu ähnlichen Arbeiten seit Monaten verwendet worden ist. 297.
— Wenn ein Schrobier das Material derart verdirbt, dass es zum Spinnen unbrauchbar wird, kann er entlassen werden. 188.
— Ein Arbeiter, der für eine bestimmte besondere Arbeit aufgenommen wurde, kann entlassen werden, wenn sich herausstellt, dass er diese Arbeit nicht versteht und unfähig ist, selbe zu verrichten. 189.
c) wegen Trunksucht. 190, 298, 299.
— Einmalige Trunkenheit ist kein Entlassungsgrund. 298.
— Durch Trunkenheit verursachte Arbeitsunfähigkeit berechtigt zur Entlassung. 209.
d) 1. wegen strafbarer Handlungen insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.
— wegen strafbarer Handlungen. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302, 303, 415.
— Wenn nachträglich bekannt wird, dass der Hilfsarbeiter wegen Diebstahls verurtheilt worden ist, kann er wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden. 86.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
d) 1. wegen strafbarer Handlungen, u. s. w.
— Entlassung wegen Diebstahls ist zulässig, auch wenn die gerichtliche Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträglicher Schadensgutmachung ausgeschlossen ist. 191.
— Wenn der Nachtwächter trotz Verbotes Unberechtigten gestattet, von dem seiner Bewachung unterstellten Kohlenlager Kohlen zu nehmen, so liegt zur Entlassung berechtigende Verleitung zu Kohlendiebstählen vor. 193.
— Entlassung wegen verbotswidrigen Trinkens des Schankburschen. 300.
— Der Zahlkellner kann entlassen werden, wenn er das eingegangene Geld verbraucht. 303.
— Entlassung wegen Diebstahl muss innerhalb einer Frist nach der That erfolgen, die die Annahme eines Verzichtes auf den Entlassungsgrund ausschließt. 421.
d) 2. wegen Vertrauensverlust durch strafbare Handlungen.
— Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 86, 478.
— — ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Handlung zugleich eine strafbare ist. 304.
— wegen Verlassens des Maschinenhauses durch den Maschinen- und Kesselwärter. 415.
— Auftragwidriges Herausnehmen von Pölzungen eines Kanalschachtes durch den Hauptgerüster bildet einen Entlassungsgrund. 195.
— wegen betrügerischer Angaben über die geleistete Arbeit. 302.
— wegen fälschlicher Eintragungen des Werkmeisters in die Lohnbücher. 306.
— wegen fälschlicher Eintragungen des Hilfsarbeiters im Lohnverrechnungsbuche. 192.
— eines Schankgehilfen wegen Übervortheilung der Gäste. 194.
— wegen Vertrauensunwürdigkeit durch absichtliche Zuwendung von Arbeiten, die bei dem Meister bestellt wurden, an einen Concurrenten (versuchter Betrug). 478.
— Gewaltsame Öffnung der Werkzeugschublade eines Mitarbeiters ist kein Entlassungsgrund, wenn sie sich nicht als strafbare Handlung darstellt. 422.
— wegen boshafter Sachbeschädigung. 459.
— wegen Beschädigung des Arbeitsmaterials ist nur gerechtfertigt, wenn eine beharrliche Pflichtvernachlässigung vorliegt. 301.
— die durch Unvorsichtigkeit bewirkte Beschädigung eines Fabrikates durch den Arbeiter ist kein Entlassungsgrund. 218.
— wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.
— Unterlassene Anzeige von dem pflichtwidrigen Verhalten eines Mitarbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 58.
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgetheilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 143.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

e) wegen Verrath eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses und wegen abträglichen Nebengeschäftes.

— Verrath eines Geheimnisses liegt darin noch nicht, dass der Arbeiter aus Gefälligkeit dem Arbeiter einer Concurrenzfirma hilft. 304.

— **Entlassung** eines Kutschers wegen Betreibens von Fuhrwerksgeschäften auf eigene **Rechnung.** 50.

— eines Heimarbeiters wegen abträglicher Nebengeschäfte. 440, 479.

f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 2, 4, 20, 53, 55, 56, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 308, 309, 310, 311, 423, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 437, 438.

— Ausbleiben von der Arbeit muss entschuldigt werden. 53, 431.

— Der Ausbleibensgrund muss sobald als möglich dem Unternehmer angegeben werden, sonst ist das Ausbleiben ein unbefugtes. 431.

— — es wäre denn, dass ein unvorhergesehenes unübersteigliches Hindernis das Ausbleiben verursacht hat. 53.

— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Arbeiter mehrere Tage von der Arbeit ausgeblieben ist und seine Behauptung, krank gewesen zu sein, nicht wenigstens glaubhaft machen kann. 190.

— — — wenn der Arbeiter die Abwesenheit des Gewerbeinhabers benützt, um sich für mehrere Stunden aus der Werkstätte zu entfernen. 196.

— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit (Verlassen des Maschinenhauses durch den Kessel- und Maschinenwärter). 415, 429.

— Die wiederholte Weigerung des Arbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten, stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar. 55.

— — insbesondere die Weigerung im Zeitlohne zu arbeiten. 424.

— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch Weigerung, unaufschiebliche Arbeiten wegen Verstreichens der Arbeitszeit zu verrichten. 366.

— Unbefugtes Verlassen der Arbeit infolge selbstverschuldeter längerer Abwesenheit. 307, 433.

— — anläßlich der Maifeier. 2.

— wegen Einstellung der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend. 56.

— Arbeitsverweigerung durch die Weigerung, eine Abänderung der in Angriff genommenen Arbeit vorzunehmen. 438.

— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter, dem wegen Mangels an Arbeit vom Meister erlaubt worden war, zu Hause zu bleiben, zu einer nachher bestellten dringlichen Arbeit geholt wird, zu kommen verspricht, aber ausbleibt. 197.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

— — wenn der Hilfsarbeiter trotz dringlicher Arbeit durch mehrere Stunden am Arbeitsorte nicht erschienen ist und diese Zeit in einem Gasthause zechend verbracht hat. 198.

— — wenn der Arbeiter ohne Erlaubnis von der Arbeit wegbleibt, um für sich Feldarbeiten zu verrichten. 433.

— — wegen gerichtlicher Geschäfte. 427, 428.

— Arbeitsverweigerung durch Weigerung, die Reisetour vor Einsendung des Reisekostenbetrages anzutreten. 272.

— Kein Entlassungsgrund, wenn die Arbeitsverweigerung nachgesehen worden ist. 11.

— — wenn die übertragene Arbeit dem Arbeitsvertrage zuwiderläuft. 85, 204, 394.

— — Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 204.

— — Eine Arbeit kann verweigert werden, zu welcher der Arbeiter nach den Umständen sich nicht als verpflichtet zu betrachten hatte. 432.

— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn eine Arbeit verweigert wird, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist. 199.

— — insbesondere Einstellung der Feuerung bei einem Dampfkessel, aus dessen Beschaffenheit Gefahr droht. 429.

— — — wenn die Arbeitsverweigerung mit Rücksicht darauf begründet war, dass die vom Arbeiter verlangte Arbeit seine Kräfte überstieg und wenn der Arbeiter mit einer entsprechenden Beihilfe zur Verrichtung der Arbeit bereit war. 200, 394.

— — Arbeitsverweigerung kein Entlassungsgrund, wenn es sich um eine am Sonntage nicht gestattete Arbeit handelt. 201.

— — anders, wenn es sich um Arbeit an einem Feiertage handelt. 202.

— — — wenn die Arbeit am Sonntag verweigert wird, weil unter der Woche nicht der Ersatzruhetag gewährt wurde. 280.

— — — wenn zur Vornahme der Arbeit eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 203.

— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeiter (Kellner) den vereinbarten Ausgang machte, ohne vorher um Erlaubnis gefragt zu haben. 423.

— (liegt nicht vor), wenn zwar der angesuchte Urlaub verweigert wird, die Entfernung aber objectiv gerechtfertigt ist (sittliche Pflichten). 425, 430.

— — Krankheit. 426.

f) 2. wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

— Beharrliche Pflichtvernachlässigung setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
f) 2. wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.
— — wenigstens zwei Pflichtverletzungen. 430.
— durch Vernachlässigung der Aufsichtspflicht seitens eines Werkführers. 436.
— durch verspäteten Dienstantritt. 17, 484.
— durch unentschuldigtes Ausbleiben. 20, 21, 308.
— durch Überschreitung des Urlaubs. 348.
— durch oftmaliges Blaumachen. 21.
— durch beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden. 51, 59, 308, 435.
— durch Weigerung, Überstunden zu machen. 22.
— — im Zeitlohn zu arbeiten. 424.
— Vereinzeltes Zuspätkommen ist nicht als beharrliche Pflichtvernachlässigung anzusehen. 52.
f) 3. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.
— wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung. 205. 439.
— In der Aufforderung eines Arbeiters an die übrigen, sich um bessere Dienstplätze umzusehen, liegt kein Grund zur sofortigen Entlassung. 57.
f) 4. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen. 206.
g) 1. wegen grober Ehrenbeleidigung.
— wegen grober Beleidigung des Directors. 60.
— — der Frau des Arbeitgebers. 61.
— — eines Magazineurs. 227.
— — des Buchhalters. 144.
— — eines Lehrlings. 460.
— Die Beleidigung eines Bediensteten höherer Kategorie, der nicht Hilfsarbeiter ist, ist ein Entlassungsgrund. 227.
— Der vor fremden Leuten mit „Kamel" beschimpfte Hilfsarbeiter kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung lösen. 391.
— Abwehr einer Beleidigung des Dienstgebers bildet keinen Entlassungsgrund. 317.
— Höhnisches Lachen auf den wegen Beschädigung eines Fabrikats gemachten Vorwurf berechtigt nicht zur Entlassung. 218.
— Ungehörige Äußerungen bilden an sich keine Ehrenbeleidigung. 62, 64, 145.
— „Wenn Sie es besser verstehen, so machen Sie sich selbst" enthält keine grobe Ehrenbeleidigung. 207.
— wegen beiderseitiger Beleidigungen. 65.
g) 2. wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.
— wegen körperlicher Verletzung. 461.
— wegen Bedrohung mit Thätlichkeiten. 68. 144.
— wegen Hervorrufung eines Raufhandels. 462.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
h) 1. wegen abschreckender Krankheit.
— des Arbeiters ist auch dann zulässig, wenn dieser die Krankheit ohne sein Verschulden erworben hat. 208.
— — Krätze. 208.
— — Geschlechtskrankheit. 314.
— — Augen-Trachom. 409.
— Das Erkranken des Arbeiters an Tuberkulose berechtigt nicht zur Entlassung, 313.
h) 2. wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.
h) 3. wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 4 Wochen.
— infolge der Entbindung. 464.
— Kündigung während der Krankheit des Hilfsarbeiters ist zulässig. 211, 212, 411, 412.
— — Entgegengesetzt. 3.
— — Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
i) wegen gefänglicher Anhaltung. 215.
9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**
a) wegen Gesundheitsgefährdung.
b) wegen Misshandlung oder Beleidigung durch den Arbeitgeber.
— Nur die Beleidigung durch den Gewerbinhaber oder dessen Stellvertreter berechtigt zum Verlassen der Arbeit. 227, 228, 465.
— Eine grundlose Beschuldigung mit Diebstahl bildet eine grobe, zur Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigende Ehrenbeleidigung. 146.
— Der Vorwurf unreellen Gebarens berechtigt zum Verlassen der Arbeit nur, wenn er unbegründet ist. 466.
— Des Rechts, die Auflösung des Dienstverhältnisses zu verlangen, wird der vom Arbeitgeber beschimpfte Arbeiter dadurch nicht verlustig, wenn er den Angriff, ohne beleidigend zu werden, abwehrt. 317.
c) wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.
— wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maß. 320.
d) wegen Vorenthalten bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.
— Durch einseitig verfügte Lohnreduction. 484.
— durch Nichtbezahlen des verdienten, wenn auch nicht vereinbarten Lohnes. 321.
— durch Verweigerung der versprochenen Zulage. 231.
— durch erhebliche Verzögerung der Auszahlung des Lohnes. 66, 230, 474.
— Wenn der Arbeiter Stundung des Lohnes bewilligt hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis einseitig lösen. 467.
— Dagegen ist Mangel an Barmitteln keine Entschuldigung für den Arbeitgeber. 474.
— Vorenthalten der bedungenen Bezüge liegt vor, wenn ein Unternehmer, nachträglich eine früher versprochene Zulage verweigert. 231.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**
d) wegen Vorenthalten bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.
— — liegt auch dann vor, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist, wenn aber der angemessene Lohn vorenthalten wird. 321.
— — liegt nicht vor, wenn über die Voraussetzungen einer Zulage Erkundigungen eingezogen werden. 34.
e) 1. wegen Mangels an Arbeit. 67, 68, 69, 153, 216, 217.
Siehe auch Aussetzen der Arbeit.
— Trotz Einverständnis über das Aussetzen der Arbeit kann der Arbeiter Entschädigung begehren, wenn nach einiger Zeit keine Arbeit geboten wird. 68.
— Entschädigung gebürt nicht, wenn die Arbeit wegen nothwendiger Reparaturen ausgesetzt werden muss. 88.
— Entschädigung gebürt für den durch zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang. 333.
F. Entschädigung wegen vorzeitiger oder verschuldeter Auflösung.
— Entschädigung gebürt nur für die Kündigungsfrist. 69.
— Entschädigung für die Kündigungsfrist gebürt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.
— Durch grundlose vorzeitige Entlassung wird der Anspruch des Arbeiters auf den Theil des Lohnes nicht verwirkt, der für die Fortdauer der Arbeit bis zum Schlusse der Campagne zugesichert war. 220.
— Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses. 316, 317, 318.
— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Verdachtes die Aufnahme in den Dienst angeboten worden ist. 319.
— Entschädigung wegen grundloser Entlassung umfasst zum mindesten den Lohn für einen vollen Arbeitstag, auch wenn die Kündigung ausgeschlossen war, sofern der Arbeiter zur Arbeit erschienen ist. 163.
— — wegen vorzeitiger Entlassung hat sich auch auf die Vergütung des durch den Entgang einer Naturalwohnung verursachten Schadens zu erstrecken. 157.
— — umfasst auch die zugesagte Wohnungszulage. 235.
— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt der Verzicht auf die Entschädigung. 285.
— Für Entschädigungsansprüche, die erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.
G. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.
H. Haftung des Gewerbeinhabers für den durch den Contractbruch des Arbeiters verursachten Schaden. 229.

Auflösung des Lehrverhältnisses durch übereinstimmenden Willen beider Theile. 92.
— Wegen Nichtleistung der Gegenleistungen ist der Lehrherr nicht zur Auflösung berechtigt. 287.
— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.
Auflösung des Lehrverhältnisses wegen wiederholter Pflichtverletzungen. 289.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch den Lehrling. 290.
— Zeitweises Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten bildet keinen Auflösungsgrund. 290.
— wegen Missbrauch des väterlichen Zuchtrechtes. 292.
— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 867.
Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.
Aufsicht. Vernachlässigung der Aufsichtspflichten. 435, 436.
Augentrachom, abschreckende Krankheit. 409.
Ausbleiben. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.
— In dem Verlangen um, liegt eine Austrittserklärung. 236.
— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgte. 237.
— Rechtzeitigkeit. 281.
Siehe auch Arbeitsbuch.
Ausgang. Um den vereinbarten Ausgang zu machen, bedarf der Arbeiter keiner besonderen Bewilligung des Arbeitgebers. 423.
Aushilfe. Aushelfer hat keinen Anspruch auf Kündigung. 241.
— Eine nur zur Aushilfe aufgenommene und demzufolge auch nur nach Maßgabe des Bedarfes an einzelnen Tagen der Woche beschäftigte Wäscherin hat keinen Anspruch auf Kündigung. 135.
— Ein für die Dauer der Erkrankung eines Hilfsarbeiters aufgenommener Aushelfer kann nicht ohne Kündigung entlassen werden, wenn der Aushilfegrund noch fortdauert. 106.
— Im Falle der Aufnahme für die Dauer der Erkrankung eines bestimmten anderen Arbeiters endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit der Genesung des anderen Arbeiters. 134.
— Die Aufnahme „zur Aushilfe" ändert nichts an der gesetzlichen Kündigungsfrist, falls der Zeitpunkt, wann die Aushilfe enden soll, nicht genau bestimmt ist. 86.
— Umwandlung eines dauernden Dienstverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.
— Ein anfänglich nur zur Aushilfe aufgenommener Arbeiter wird, sobald der Grund der Aushilfe weggefallen ist, durch seine Weiterverwendung im Gewerbe dauernd in Arbeit übernommen und erlangt dadurch Anspruch auf Kündigung. 100.
— Lohn eines zur Aushilfe aufgenommenen Gehilfen. 39.
Aushilfscondition der Buchdrucker beinhaltet Recht zur Auflösung ohne Kündigung. 186.
Aushilfskellner. Lohnanspruch. 141.
Auskünfte ungünstige berechtigen nicht zur Entlassung, wenn sie nicht näher bezeichnet werden. 315.
— Für Entschädigungsansprüche, die aus der Ertheilung ungünstiger Auskünfte nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.
Ausschluß der Kündigung, siehe Kündigung.

Aussetzen der Arbeit. Eine durch nothwendige Reparaturen veranlasste ein- bis zweitägige Arbeitspause berechtigt nicht, das Arbeitsverhältnis für gelöst zu betrachten. 88.
— Der Hilfsarbeiter kann nach angemessener Zeit Arbeit, beziehungsweise Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist verlangen. 68.
— Der Hilfsarbeiter kann wegen Mangel an Arbeit das Verhältnis einseitig lösen. 216.
— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.
— Der Arbeitgeber muss dem Accordarbeiter, den er nicht arbeiten ließ, Entschädigung leisten. 219.
— Wenn sich der Hilfsarbeiter damit einverstanden erklärt hat, kann er nicht nachträglich Entschädigung verlangen. 67.
— Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über Aussetzen sind für den Arbeiter ohne Belang, wenn beim Vertragsabschlusse nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.
— kann nicht vom Unternehmer als Strafe verhängt werden. 221.
— Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt werden. 165.

Austreten des Hilfsarbeiters. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung des Arbeitnehmers.

Austrittserklärung. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung.

Auszahlungstag. Die Kündigung muss, wenn nichts anderes vereinbart, nicht gerade am Auszahlungstage gegeben werden. 407.

Bagatellverfahren. Durch die Cession mehrerer Forderungen unter 100 K geht die Selbständigkeit der einzelnen Ansprüche nicht verloren, und es ist über die Klage im Bagatellverfahren zu verhandeln, auch wenn die mehreren Ansprüche zusammen 100 K übersteigen. 333.

Bäcker. Ersatzruhetag muss spätestens am nächstfolgenden Sonntage gewährt werden. 280.
— Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.

Barzahlung. Es ist nicht als ordnungsmäßige Zahlung anzusehen, wenn der Lohn nur vorgezählt wird, aber der Arbeitgeber einem Dritten gestattet, den Lohn oder einen Theil wegzunehmen. 223, 481.
— Ausfolgung des Lohnes an den darauf Beschlag legenden Gastwirt zur Berichtigung der Zechschulden ist unzulässig. 369.
— des Lohnes. Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelforderungen eines Kaufmannes sind unzulässig. 7.
— Eine Forderung für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke kann nicht aufgerechnet werden, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.
— Forderungen für Brot, Cigarren und Branntwein dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden. 260.
— Der Polier darf aus einer übernommenen Gutstehung für Gasthausschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.
— Übernahme der Bürgschaft durch den Arbeitgeber für Lebensmittelschulden von Arbeitern bei dritten Personen und Übernahme der Entschädigungsbürgschaft durch einen am Bezuge der Lebensmittel nicht betheiligten Arbeiter ist zulässig. 371.

Barzahlung. Der Wert der vom Hilfsarbeiter mit Wissen des Gewerbeinhabers bezogenen Holzabfälle kann ohne vorausgegangene Vereinbarung nicht vom Lohne abgezogen werden. 372.
Siehe auch Lohn.

Bauarbeiter. Umfang des Begriffes „gewerblicher Hilfsarbeiter." 130, 160, 161, 162.

Baugewerbe. Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über das Aussetzen. 256.

Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte Dauer der Arbeitszeit weder bedungen, noch ortsüblich ist. 38.
— Nachlässigkeit bei der Führung von Wochenlisten berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.

Bauunternehmer. Verhältnis zu dem Partieführer oder Subunternehmer. 413, 414.

Bauzeichner, die bloß zum Copieren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden, sind als Hilfsarbeiter anzusehen. 130.

Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.

Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten als Entlassungsgrund liegt nicht vor, wenn der Arbeiter vereinzelt zu spät kommt. 52.
Siehe auch Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
— Pflichtvernachlässigung durch Ausbleiben. 308.
— — durch Nichteinhalten der Geschäftsstunden seitens des Werkführers. 435.
— — durch Vernachlässigung der Pflicht zur Aufsicht über den ordnungsmäßigen Arbeitsbetrieb in der Werkstätte. 436.
— — setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298, 430.
— — durch fahrlässige Beschädigung des Materiales. 301.

Beisitzer sind zur Entscheidung über Wiedereinsetzung gegen ein in der Streitverhandlung gefälltes Säumnisurtheil beizuziehen. 337.

Beleidigung, siehe Auflösung wegen Ehrenbeleidigung.

Berufung. Verwerfung mangels eines bestimmten Antrages. 363.

Berufungsantrag ist ein wesentlicher Bestandtheil der Berufung. 363.

Berufungsgericht. Vor dem Berufungsgerichte können neue Ansprüche (Compensationseinrede) nicht erhoben werden. 360.

Berufungsverfahren. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die im Berufungsverfahren vorgenommenen Feststellungen maßgebend. 123.
— Im Falle der Berufung gegen ein gewerbegerichtliches Urtheil in Säumnisfällen ist neues thatsächliches Vorbringen und Einwendungen gegen das von der nicht säumigen Partei in erster Instanz Vorgebrachte ausgeschlossen. 124, 347.
— Vor dem Berufungsgerichte ist die Streitsache lediglich in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem zu verhandeln und sind für die Bestimmung dieser Grenzen die Berufungsgründe maßgebend. 339.

Berufungsverfahren. Im Verfahren vor dem Berufungsgerichte finden die Vorschriften der C. P. O. über das Vorverfahren keine Anwendung. 164.
Bestimmtheit der Erklärung bei Kündigung oder Entlassung. 27, 28, 29, 30, 32, 85, 101, 103, 104, 238, 416, 469.
Siehe auch Auflösung und Kündigung.
Bestrafung des Lehrlings. 292.
Betriebskrankencasse. Schiedssprüche des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankenkasse können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.
Betriebsstätte, in welcher die Arbeiten geleistet werden. 126.
— Der Gewerbeinhaber ist nur verpflichtet, an seiner Betriebsstätte Arbeit zu geben. 307.
— Für die Zureise zu dem von der Betriebsstätte eine Stunde entfernten Arbeitsorte gebürt dem Arbeiter eine Vergütung. 246.
— für welche die Arbeiten zu leisten sind, ist maßgebend für örtliche Zuständigkeit. 125.
— Der Ort, an dem der Platzagent thätig zu sein hat, begründet nicht die örtliche Zuständigkeit. 444.
Betriebsstörung. Der Unternehmer haftet dem Accordarbeiter für den durch eine zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
Betrug durch Übervortheilung der Gäste berechtigt zur Entlassung des schuldtragenden Schankgehilfen. 194.
Betrügerische Angaben über das geleistete Arbeitsquantum berechtigen zur Entlassung. 302.
Bettgeher sind nicht zu den Hausgenossen im Sinne des §. 82, lit. f Gew. O. zu rechnen. 206.
Bevollmächtigter. Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer. 73, 324.
— Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer dann nicht, wenn der Partieführer die Arbeit selbständig in Accord übernommen hat. 74.
— Außer der Ehegattin können auch andere eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte weiblichen Geschlechtes zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.
— im gewerbegerichtlichen Verfahren muss Vollmacht haben. 475.
Beweislast. Der auf Schadenersatz belangte Arbeitgeber hat zu beweisen, dass der Arbeiter keinen Schaden hatte, weil er anderweitig Verdienst fand. 457.
Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren. 123.
Bezirkskrankencasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210.
— Beiträge, die seit mehr als einem Monate rückständig sind, dürfen vom Lohne nicht abgezogen werden. 262, 454.
Bezüge. Vorenthalten bedungener Bezüge kann auch dann vorliegen, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist. 321.
— Reisespesen bilden einen Theil der vereinbarten Bezüge des Handlungsreisenden. 78, 293.
— Siehe auch Lohn.
Bierbrauerei. Wirtschafter sind nicht Arbeiter. 344.
Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Blaumachen. Entlassung wegen. 21.
— Wenn für neuerliches Blaumachen eine Conventionalstrafe vereinbart war, kann nicht die Entlassung erfolgen. 292.
Bohrist. Der als Bohrist aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.
Bruch. Anspruch auf Ersatz für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.
Brückenmaut. Ersatz der vom Arbeiter bezahlten. 375.
Buchdrucker. Bei Aufnahme in Aushilfscondition besteht kein Anspruch auf Kündigung. 136.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund der vereinbarten Bestimmungen des Tarifes der Buchdruckereibediensteten. 361.
Buchhalter in einer Zuckerwarenfabrik ist nicht Arbeiter. 329.
Bügeln. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
Bürgschaft. Aus der Übernahme der Bürgschaft für Zechschulden des Arbeiters kann diesem kein Lohnabzug gemacht werden. 370.
— Wohl aber dem sich verbürgenden Arbeiter, der am Bezuge der Lebensmittel nicht betheiligt war. 371.
Campagne in Bierbrauereien. Remuneration der bloß für die Dauer der Campagne aufgenommenen Arbeiter. 345.
Caution. Streitigkeiten über die Rückgabe einer Caution gehören vor das Gewerbegericht. Die Caution ist zurückzustellen, wenn feststeht, dass keine Verpflichtung mehr existiert, für die sie zu haften hätte. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Cautionsempfängers. 132.
Cession. Wenn ein Arbeiter den Anspruch an einen Dritten cediert, so ist das Gewerbegericht für die Klage des Cessionärs nicht zuständig. 332, 333.
Collectiver Arbeitsvertrag. 361, 477.
Compensation. Zwischen dem Schadenersatzanspruche des Arbeitgebers und dem Ersatzanspruche des Hilfsarbeiters. 90.
— zwischen einer Forderung des Arbeitgebers und der Entschädigungsforderung des Arbeiters. 226.
— zwischen dem noch nicht fälligen Lohnanspruche und dem Ersatzanspruche des Arbeitgebers wegen veruntreuter Gelder ist nicht zulässig. 303.
Competenz, siehe Zuständigkeit.
Comptoirist bei einem Instrumentenmacher ist nicht Arbeiter. 331.
Concurrenz. Förderung der Interessen der Concurrenz macht den Hilfsarbeiter des Vertrauens unwürdig. 478.
Concurrenzverbot. Unwirksamkeit eines vertragsmäßigen Concurrenzverbotes, als gegen die guten Sitten verstoßend. 340.
Concurs. Zur Entscheidung über Streitigkeiten zwischen den Arbeitern und dem Concursmasseverwalter aus dem für Rechnung der Masse fortgesetzten Arbeitsverhältnisse ist das Gewerbegericht zuständig. 82.
Conventionalstrafe unterliegt der richterlichen Mäßigung, auch wenn darauf verzichtet wurde. 446.

Conventionalstrafen. Eine unter der Bedingung ununterbrochener Arbeit während der Dauer der Campagne zugesicherte Prämie ist als ein zurückbehaltener und als Conventionalstrafe verfallender Theil des Entgelts anzusehen. Sie verfällt nicht, wenn die vorzeitige Entlassung grundlos war. 220.
— Falls bei Accordarbeiten, die nicht fertiggestellt werden, nur der niedrigere Zeitlohn zu vergüten ist, ist dies rechtlich als Conventionalstrafe anzusehen. 448.
— Wenn für eine Ordnungswidrigkeit eine Conventionalstrafe vereinbart ist, kann nicht Entlassung erfolgen. 222.
— Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221, 473.
— Nach der Arbeitsordnung zulässige Ordnungsstrafen sind als Conventionalstrafe anzusehen. Sie unterliegen der richterlichen Überprüfung. 447.
— Dass ein Arbeiter die vom Unternehmer über ihn verhängte Strafe des Aussetzens der Arbeit über sich ergehen ließ, berechtigt nicht zu der Annahme seiner Zustimmung. 221.
Correspondenten ist im Zeugnis zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
Dampfkessel. Der Kesselwärter kann ungeachtet günstiger Prüfungs- und Verwendungszeugnisse wegen Unfähigkeit entlassen werden. 185.
— Der Heizer ist berechtigt, die Feuerung einzustellen, wenn aus der Beschaffenheit des Kessels Gefahr droht. 429.
Dampfmaschinen. Der Wärter darf nicht eigenmächtig die Meschine verlassen. 415.
Dauer des Arbeitsverhältnisses. Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Monat begründet ist, kann nur für den Schluss des Monates gekündigt werden. 258.
— **der Probezeit** nach Handelsbrauch. 385.
Diäten. Bei Reisenden bilden die Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78, 293.
— bilden einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung. 378.
Diebstahl. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diebstahl.
Dienstbotenstreitigkeiten. Für Dienstbotenstreitigkeiten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 128.
Dienstzeugnis. — Siehe Zeugnis.
Drohung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Ehrenbeleidigung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Einberufung zur Waffenübung. — Siehe Waffenübung.
Einkommensteuer. Abrechnung vom Lohne. 274.
Einstellen der Arbeit vor Feierabend ist unbefugtes Verlassen der Arbeit. 56. — Siehe auch Arbeitseinstellung und Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Eintragung, unzulässige, in das Arbeitsbuch. Hinweis auf Strike als Entlassungsgrund. 164.
— im Arbeitsbuch, unzulässige. 486.
Einverständliche Auflösung. — Siehe Auflösung durch Willensübereinstimmung.
Eisenbahnfahrt. Die auf der Eisenbahn verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.
Entbindung. Entlassung wegen der dadurch hervorgerufenen Arbeitsunfähigkeit. 464.
Entlassung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung.
— Ein Hinweis auf die Entlassung ohne Kündigung darf in die Arbeitsbestätigung nicht aufgenommen werden. 341.
Entlohnung, siehe Lohn.
Entschädigung. Der Hilfsarbeiter, der den Arbeitsvertrag nicht rechtzeitig zuhält, ist ersatzpflichtig. 494.
— des Arbeitgebers durch den Gehilfen, wenn dieser eine unbrauchbare Arbeit liefert. Mangelhaftigkeit des Materiales entschuldigt nicht, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176, 178.
— des Arbeiters wegen Nichtvollendung der accordierten Arbeit durch Verschulden des Arbeitgebers. 177.
— wegen Nichtbeschäftigung der Arbeiter. 153, 386, 387.
— für die Zeit während welcher der Arbeiter in Anhoffnung des vereinbarten Dienstes Arbeit von anderer Seite nicht angenommen hat, wenn der Arbeitsvertrag vom Dienstgeber nicht eingehalten wird. 396.
— Der Reisende ist zu entschädigen, wenn er durch ungenügende Verwendung und anderweitige Beschäftigung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
— — ebenso wegen Entganges der Reisegebüren. 293.
— des Arbeiters wegen Entgang der Krankenversicherungsbeiträge. 294, 295.
— für die Abnützung des Fahrrades. 377.
— wegen Entgang des Ersatzruhetages, siehe Ersatzruhetag und Sonntagsruhe.
— wegen Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 358.
— wegen Entlassung, siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Entschädigung.
— wegen vorzeitiger Kündigung, siehe Kündigung.
— wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches, siehe Arbeitsbuch.
— Einfluss des beiderseitigen Verschuldens an der Auflösung des Dienstverhältnisses auf die Entschädigungsfrage. 316, 317, 318.
— wegen Entlassung wegen Verhaftung, kann nicht begehrt werden, wenn nach Behebung des Verdachtes dauernder Verdienst angeboten wurde. 319.
— Im Falle der Kündigung mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht Entschädigung, sondern nur Zuhaltung des Vertrages verlangen. 83.
— wegen vorzeitiger Entlassung gebürt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.
— Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, wenn der Hilfsarbeiter mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.
— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt ein Verzicht auf die etwaige Entschädigung. 235.

Erdarbeiter. Mit dem Abladen und Anschütten von Erde gegen Taglohn beschäftigte Arbeiter sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 161.
Ergänzungen an der vereinbarten Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Erkrankung. Die Nichtanzeige einer Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
Erlernung der Arbeit, Lohnanspruch. 43, 44.
Ersatzruhetag muss spätestens am darauffolgenden Sonntage gewährt werden. 280.
— Den Tag an dem die Ersatzruhe gewährt wird, setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.
— Ein Anspruch auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu gewähren. 365.
— Anspruch auf Entschädigung wegen Entganges des Ersatzruhetages gebürt nicht, wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344.
— im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang eine Entschädigung gebürt, ist nach 878 a. b. G. B. zu beurtheilen. 358.
Fabriken. Streitigkeiten zwischen dem Unternehmer und höher qualificierten Angestellten gehören nicht zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte. 327, 328, 329.
Fabriksmässig betriebene Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Fälschliche Eintragungen im Lohnverrechnungsbuche berechtigen zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters. 192.
— Eintragungen in die Lohnbücher durch den Werkmeister berechtigen zur Entlassung. 306.
Fahrrad. Entschädigung für die Abnützung. 377.
Feiertag. Die Weigerung, an einem Feiertag zu arbeiten, berechtigt zur Entlassung. 202.
— Bei Wochenlohn ist wegen arbeitsfreier Tage kein Abzug zulässig. 266.
— Wenn an einem jüdischen Feiertage gearbeitet wird, kann nicht mit Berufung auf den Feiertag die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert werden. 282.
— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.
Fingierung eines Bestellungsauftrages bildet einen Grund zur Entlassung eines Handlungsagenten. 443.
Fortsetzung der Arbeit über die frühere Kündigungszeit ist als stillschweigende Zustimmung zur bekanntgegebenen Änderung der Kündigungsfrist aufzufassen. 458.
— des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer unter den früheren Bedingungen. 374.
— der Arbeit durch kürzere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht als stillschweigende Verlängerung anzusehen. 93.
Frauen. Nicht bloß die Ehegattin kann als Bevollmächtigte bestellt werden. 336.
Frühstückspause. 437.
Gasthausschulden. Abzüge vom Lohn. 369, 370, 371.
Gefängliche Anhaltung. Entlassung wegen. 215.
Gehalt. Der Reisende hat Anspruch auf Gehalt für die Kündigungszeit nur dann, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 86.
Gehaltserhöhung. Wenn für den Beginn des Jahres eine Gehaltserhöhung zugesagt wurde, um den Handlungsgehilfen zum Bleiben zu bestimmen, darf das Dienstverhältnis nicht früher aufgelöst werden. 270.
Gehaltsvorschuß. Klagen auf Bezahlung eines anerkannten Gehaltsvorschusses gehören vor das Gewerbegericht. 356.
Gemeinde. Übergabe des Arbeitsbuches an die Gemeinde bei Annahmeverzug des Arbeiters ist zulässig. 488.
Generalquittung enthält einen Verzicht auf die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche. 235, 346.
Generalpardon für strikende Arbeiter. 451, 452.
Genossenschaftsstatut. Zur vertragsmäßigen Ausschließung der Kündigung genügt nicht der Bestand einer im Genossenschaftsstatute beurkundeten Übung im Gewerbe. 255.
— Wenn nach dem beiden Theilen bekannten Genossenschaftsstatut die ersten 14 Tage als Probezeit zu gelten haben, so gilt innerhalb dieser Zeit die Aufnahme als auf Probe erfolgt. 257.
— Genossenschaftsbeschlüsse bindende Wirkung für alle Angehörigen, wenn nicht abweichende Verabredungen getroffen wurden. 477.
— Eine im Genossenschaftsstatut enthaltene Bestimmung über das Aussetzen der Hilfsarbeiter wegen Mangel an Arbeit oder ungünstiger Witterung ist für den Arbeitsvertrag ohne Belang, wenn bei dessen Abschluss nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.
Gerberei. Einbringen der Häute trotz Verstreichens der Arbeitszeit. 366.
Gerichtliche Geschäfte. Der Arbeiter ist nicht berechtigt, ohne sich Urlaub geholt zu haben, wegen einer Ladung zu Gericht von der Arbeit wegzubleiben. 427.
— er ist berechtigt, sich von der Arbeit zu entfernen, um eine Klage anzubringen, die er nur während der Arbeitszeit anbringen kann. 428.
Gerüster ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 162.
— kann entlassen werden, wenn er auftragswidrig die Pölzungen eines Canalschachtes herausnimmt. 195.
Geschäftsdiener im Handelsgewerbe. Kündigungsfrist. 410.
Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäft ist nicht Arbeiter. 330.
Geschäftsreisende, siehe Reisende.
Geschäftsstunden. Beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden berechtigt zur Entlassung. 51, 59, 148, 435. — Siehe auch Arbeitszeit.
— Das Neujahrsgeschenk ist die Vergütung für die im letzten Theile des Jahres über die üblichen Geschäftsstunden zu leistende Mehrarbeit. 274, 275.
Geschäftsübernahme und Übernahme der Arbeitsverhältnisse. 374.
Geschlecht. Auch Angehörige und Angestellte weiblichen Geschlechts können zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.

Geschlechtskrankheit ist als abschreckende Krankheit anzusehen. 314.
Gesellschaftsverhältnisse. Für Klagen aus — ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 497.
Gesundheit. Die Verweigerung einer Arbeit, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist, rechtfertigt nicht die Entlassung. 199, 429.
— Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.
Haft. Entlassung wegen gefänglicher Anhaltung. 215.
Haftung des Gewerbeinhabers solidarisch mit dem Arbeiter, wenn das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst worden ist. 229.
Handelsagent. Entlassung wegen Fingirung einer Bestellung. 443.
— Zuständigkeit mit Rücksicht auf den Thätigkeitsbereich des Platzagenten. 444.
— siehe auch Reisende.
Handelsgebrauch in Pilsen hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.
— in Prag hinsichtlich der Dauer der Probezeit. 385.
Handelsgewerbe im Sinne des §. 5 lit. d Gew. Ger. Ges. sind die Handelsgewerbe im engeren Sinne. 42, 327, 328, 329.
— Geschäftsdiener im — Kündigungsfrist. 410.
Handlungsgehilfe. Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist bezüglich der Kündigung nach Handelsrecht zu beurtheilen. 36.
— Die Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.
— Hinsichtlich Reisender siehe Reisende.
— Ratencassiere sind als Handlungsgehilfen anzusehen. 124.
— Neujahrsgeschenk ist ein Theil der vertragsmäßigen Bezüge. 274, 275.
— Anspruch au pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 259, 293.
— Reisen, die in Privatangelegenheiten unternommen wurden, berechtigen nicht zu Ansprüchen an den Principal, auch wenn gelegentlich Geschäfte gemacht wurden. 23.
— Während der Einberufung zur Waffenübung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.
— Der Anspruch auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit nach Ablauf von 6 Wochen. 480.
— Gehalt und Unterhalt kann im Falle der Erkrankung für sechs Wochen nur gefordert werden, wenn das Dienstverhältnis nicht früher gelöst wird. 211.
— Dem gegen Monatslohn angestellten Handlungsgehilfen darf wegen Ausbleibens nicht ein Lohnabzug gemacht werden. 473.
— Dauer der Probezeit nach Handelsgebrauch. 385.
— Die Entlassungsgründe in Art. 64 Handelsgesetzbuch sind blos beispielsweise aufgezählt. 359.
— Entlassung wegen anhaltender Krankheit. 210.
— — wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Principals. 147.
Handlungsgehilfe. Entlassung wegen Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen. 51, 148.
— — wegen wiederholter Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers, und wegen Zurückbehaltens eincassierter Beträge. 149.
— — wegen Untreue. 149.
— — wegen Untreue durch Annahme einer Provision beim Einkauf einer Maschine. 373.
— — eines Handelsagenten wegen Fingirung einer Bestellung. 443.
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgetheilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 148.
— wegen Beschimpfung eines anderen Gehilfen im Geschäfte (Buchhalters) durch einen Handlungsgehilfen. 144.
— Die von einem Handlungsreisenden zu einem anderen Angestellten desselben Geschäftes gesprächsweise gemachte Äußerung: Wenn er die Vertretung der Firma D. bekomme, dann pfeife er auf F. (seinen Principal), begründet keine erhebliche Ehrverletzung. 360.
— Entlassung wegen Beschimpfens eines Kunden. 441.
— — wegen unanständigen Benehmens gegen eines Kunden. 442.
— Derbe ungehörige Reden des Principals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung. 145.
— Anspruch auf Einräumung dienstfreier Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stelle nach der Kündigung. 150, 338, 339.
— Zeugnis über die Verwendung im Dienste und über die Sitten. 392.
Handlungslehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Pflichtverletzungen. 289.
Handlungsreisende. Privatreisen berechtigen nicht zum Anspruch auf Diäten und Reisekosten, wenn auch diese Reisen dazu benützt werden, um im Geschäfte des Principals thätig zu sein. 23. — Siehe auch Reisende und Reisekosten.
— Die Reisekosten sind, wenn nichts anderes vereinbart, nachhinein zu bezahlen. 131, 272.
Hausbesorgerdienst. Entlohnung durch Gewährung einer Naturalwohnung. 277.
Hausgenossen. Bettgeher sind nicht Hausgenossen im Sinne des §. 82 lit. f Gew. O. 206.
Hausgesellen. Rechtsverhältnis zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmer. 325.
Heimarbeiter. Perlmutterdrechsler. 326.
— Weber. 325.
— hat als gewerblicher Hilfsarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 247.
— ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er die Flickschneiderei selbständig betreibt und nicht in regelmäßiger Beschäftigung steht. 248.
— darf für einen anderen Meister, als bei dem er beschäftigt ist, nicht Arbeiten liefern, wenn dadurch die rechtzeitige Fertigstellung der übernommenen Arbeiten gehindert wird. 440, 479.
Heimatsgemeinde. Übersendung des Arbeitsbuches an die Heimatsgemeinde genügt nicht. 171.
— Siehe auch Arbeitsbuch.

Hilfsarbeiter. Ob ein Bediensteter Hilfsarbeiter oder Dienstbote ist, ist im einzelnen Falle zu bestimmen. 128.
— Regelmäßige Verwendung beim Gewerbe ohne Rücksicht auf die Beschaffenheit der geleisteten Arbeit begründet den Charakter des gewerblichen Hilfsarbeiters. 495.
— im Sinne des §. 82 lit. g Gew. O. sind nicht bloß die Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 Gew. O., sondern auch die für höhere Dienstleistungen angestellten Bediensteten. 227.
— Bauzeichner eines Baumeisters. 130.
— Heimarbeiter ist als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er aus beigestelltem Material nach bestimmtem Stücklohn regelmäßig gewerbliche Thätigkeit leistet. 247, 326.
— Heimarbeiter, die eine selbständige gewerbliche Thätigkeit betreiben, sind nicht als Hilfsarbeiter anzusehen. 248.
— Der zur Leistung von Hilfsdiensten einem Monteur zugewiesene regelmäßig verwendete Helfer ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 391.
— Gerüster sind Hilfsarbeiter. 162.
— Köchin in einem Restaurant ist Hilfsarbeiterin. 45.
— Kutscher einer Fabrik sind Hilfsarbeiter. 128.
— Küchenmädchen eines Restaurants sind Hilfsarbeiter. 129.
— Nicht Hilfsarbeiter. Ziegelträger. 160.
— — Erdarbeiter 161.
— — Hotelsecretär. 351.
— — zur Verrichtung von Sollicitatordiensten angestellter Privatbeamte eines Kaufmannes. 354.
— — der nur anlässlich einer Übersiedlung für 3 Tage zur Aushilfe und zu untergeordneten Diensten verwendete Arbeiter. 249.
— Der Gewerbeinhaber ist verpflichtet, nicht nur die gewerblichen Hilfsarbeiter, sondern alle in der von ihm gewerbsmäßig betriebenen Unternehmung beschäftigten Arbeiter für den Krankheitsfall zu versichern. 294, 295.
Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig. 117, 121, 164.
— Ebenso bei der Gemeinde. 488.
— des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig, sonst genügt Einsendung an den Gemeindevorsteher nicht. 171.
— Die Verjährung des Entschädigungsanspruches beginnt nicht schon mit der Hinterlegung. 164.
Hotelsecretär. Klagen eines H. gegen den Hotelinhaber gehören nicht vor das Gewerbegericht. 351.
Höhere Gewalt befreit nicht von der Pflicht zur Schadloshaltung für entgangene Kündigungsfrist. 1.
Holzabfälle. Abzug vom Lohne für Holzabfälle ist unzulässig, wenn darüber keine Vereinbarung getroffen wurde. 372.
Incompetenz. Siehe Unzuständigkeit.
Jugendlicher Hilfsarbeiter, nicht Lehrling, wenn die Beschäftigung nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.
Jüdischer Feiertag rechtfertigt nicht Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 282.
Juristischer Commis ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.
Kellner, Trinkgelder statt Lohn. 308.
— kann wegen Krätze entlassen werden. 208.
Kellnerin. Die Caution ist zurückzustellen, wenn feststeht, dass keine Verpflichtung mehr besteht. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Cautionsempfängers. 132.
Kesselwärter. Ruhepausen der Kesselwärter. 346.
— Unfähigkeit zur Kesselwartung, beruhend auf Kurzsichtigkeit, Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit infolge höheren Alters. 185.
Klage des gesammten Personals einer Buchdruckerei auf Bezahlung für Arbeiten, die von Fremden verrichtet wurden, auf Grund des Normaltarifes. 361.
Köchin eines Gastwirtes ist als gewerbliche Hilfsarbeiterin anzusehen. 45.
— Küchenmädchen in einem Restaurant sind gewerbliche Hilfsarbeiter. 129.
Körperverletzung. Entlassung wegen. 461.
— muss nicht strafbar sein, um einen Entlassungsgrund abgeben zu können. 461.
Krankencasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210.
— Anspruch des Arbeiters auf Ersatz der Krankenunterstützung, wenn der Gewerbeinhaber ihn nicht versichert hat. 294, 295.
Krankenversicherung. Ersatzanspruch wegen unterlassener Versicherung eines gewerblichen Hilfsarbeiters. 294, 295.
— Umfang der Pflicht des Gewerbeinhabers zur Versicherung seiner Hilfsarbeiter. 295.
Krankenversicherungsbeiträge. Rückständige Krankenversicherungsbeiträge können vom Lohn abgezogen werden. 262.
— wenn sie nicht länger als vier Wochen rückständig sind. 454.
Krankheit begründet nur eine Unterbrechung, nicht aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Auflösung während oder nach der Erkrankung ist nicht der Tag der Erkrankung, sondern der Tag der ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.
— Während der vier ersten Krankheitswochen ist eine Kündigung durch den Unternehmer unzulässig. 3.
— hindert nicht die Kündigung. 211, 212, 412.
— Durch Erkrankung des Hilfsarbeiters wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht unterbrochen. 213.
— Der Anspruch eines Handlungsgehilfen auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit und Dienstunfähigkeit nach Ablauf von sechs Wochen. 480.
— Der Handlungsgehilfe hat im Falle seiner Erkrankung nur solange Anspruch auf seine Bezüge, als das Dienstverhältnis nicht durch Kündigung gelöst wird. 412.
Krankheit, abschreckende. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.
— — Tuberculose ist nicht als solche anzusehen. 313.
— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.
— — Augentrachom. 409.
— Eine Krankheit, die eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, ist als anhaltende Krankheit anzusehen. 210.
— als Grund für das Ausbleiben von der Ar-

beit muss vom Arbeiter nachgewiesen oder doch glaubhaft gemacht werden. 190.

Krankheit. Wenn nach dem subjectiven Krankheitsgefühl des Arbeiters sein Wegbleiben gerechtfertigt ist, liegt unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht vor. 426.

— Das Unterlassen der Anzeige von eingetretener Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312. Vgl. 431.

— Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.

— Verzicht auf das Entlassungsrecht wegen. 397.

Krätze berechtigt als eine abschreckende Krankheit zur Entlassung des damit behafteten Kellners. 208.

Küchenmädchen eines Restaurants gehören zum gewerblichen Hilfspersonal. 129.

Kündigung.

Anwendbarbeit der gesetzlichen Bestimmung.

— auf Stückarbeiter. 95.

— Handlungsgehilfen. 48.

— Ratencassiere. 124.

— Heimarbeiter. 247, 248.

Ausschließung durch Vereinbarung. 19, 49, 102, 241.

— durch Unterfertigen der Arbeitsordnung. 113.

— durch die Arbeitsordnung, auf welche bei der Aufnahme hingewiesen wurde. 252, 253, 254.

— durch die Ausstellung einer Bestätigung über die Annahme der Arbeitsordnung. Einwendung, die Erklärung nicht gelesen zu haben, ist nicht zu beachten. 251.

— durch Empfangnahme der in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsordnung durch einen dieser Sprache nicht mächtigen Arbeiter. 114.

— durch Unterfertigung eines die Kündigung ausschließenden Dienstvertrages. Die Einwendung, dass der Arbeitnehmer die Urkunde nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 250.

— durch Vereinbarung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen jederzeit das Arbeitsbuch ausfolgen wird. 398.

— durch vorbehaltloses Zurkenntnisnehmen der Erklärung des Poliers, dass es keine Kündigung gibt. 400.

— durch Bezugnahme auf frühere Vereinbarung. 96.

— wird dadurch nicht hinfällig, dass der Arbeitgeber dem Arbeiter nach der Aufforderung, sich eine andere Arbeit zu suchen, noch eine Weile beschäftigt. 241.

— Der Bestand einer Übung, auf welche nicht hingewiesen wurde, genügt nicht. 255.

— Die Erklärung, dass der Arbeiter bloß bedingungslos aufgenommen werde, genügt nicht. 138.

— Die Vereinbarung, „aneinander nicht gebunden zu sein, wenn einer dem anderen nicht gefallen sollte", enthält nicht mit der nothwendigen Klarheit die Ausschließung der Kündigung. 399.

— Durch Ertheilung eines Generalpardons an die strikenden Arbeiter wird die Kündigung nicht ausgeschlossen. 451, siehe auch 452.

Kündigung.

Ausschließung bei Aufnahme zur Probe u. dgl.

— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne vorausgehende Kündigung gelöst werden. 137.

— Ausschließung bei Aufnahme zur Probe. 24, 25, 26, 44.

— Aufnahme auf Probe muss ausdrücklich vereinbart sein und setzt die Bestimmung einer Zeitgrenze voraus. 24, 388.

— Die Aufnahme ist nicht als eine probe- oder aushilfsweise anzusehen, wenn sie mit den Worten erfolgte: „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen den Dienst an." 157.

— In den beim Eintritt in den Dienst von dem Dienstgeber gebrauchten Worten: „Probieren wir es halt", liegt an sich keine Kündigung ausschließende Aufnahme zur Probe. 45, 384.

— Wenn das Genossenschaftsstatut beiden Theilen bekannt war und bestimmt, dass die ersten 14 Tage als Probezeit gelten, so gilt diese Bestimmung als Vertragsbestimmung, wenn nichts anderes vereinbart wurde. 257.

— Der für einen Monat zur Probe aufgenommene Handlungsgehilfe kann vor Ablauf der vereinbarten Dienstzeit ohne gesetzlichen Grund nicht entlassen werden. 258.

— Wenn ein Handlungsgehilfe probeweise aufgenommen wurde, so gilt mangels anderweitiger Vereinbarung nach Handelsbrauch eine 30tägige höchstens sechswöchentliche Probezeit. 385.

— Probezeit des lernenden Arbeiters. 44.

— — des Lehrlings. 383.

— Während der Probezeit ist Entlassung ohne Kündigung zulässig. 25, 26.

— Aufnahme auf Probe berechtigt zur Entlassung ohne Kündigung während der Probezeit, aber nicht zu einseitigem Rücktritt vor Dienstantritt. 455.

— Ein zur Aushilfe eingegangenes Arbeitsverhältnis kann ohne Kündigung gelöst werden. 244.

— Ein zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten begründetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Fertigstellung der Arbeit. 133.

Erklärung der Kündigung.

— muss einen bestimmten Endtermin enthalten. 79.

— Wenn die Entlassung sofort widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, besteht die Kündigung zu Recht. 101.

— kann auch durch schlüssige Handlungen erfolgen. 18.

— Eine an alle Arbeiter eines Unternehmens gerichtete Kündigung gilt nur für die anwesenden Arbeiter. 79.

— muss bestimmt und verständlich ausgesprochen werden. „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen", enthält keine Kündigung. 100.

— Die Worte „in 14 Tagen wird keine Arbeit sein", enthalten keine Kündigung. 35.

— „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz", enthält eine Kündigung. 103.

Kündigung.

Erklärung der Kündigung.

— „In 14 Tagen können Sie gehen“ enthält eine 14tägige Kündigung. 417.

— „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen“, enthält keine Kündigung. 104.

— Die von einem Platzmeister an zwei mit der Arbeit innehaltende und bei einem Ofen sich wärmende Hilfsarbeiter gerichteten Worte: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Euere Arbeitsbücher“, enthält keine Kündigung. 154.

— Die gesprächsweise Mittheilung, dass in 14 Tagen alle gehen werden, ist keine Kündigung. 151.

— Die sofortige Berichtigung einer sprachlich falsch ausgedrückten Kündigung. ist keine Änderung derselben. Der Arbeiter, dem gekündigt wird, kann demnach aus der ersten Erklärung keine Rechte ableiten. 105.

— Richtigstellung der dreitägigen Kündigung in die 14tägige Kündigung. 402.

— Wenn dem Arbeiter, dem auf drei Tage gekündigt wurde, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist angeboten wurde; kann er nicht Kündigungsentschädigung begehren. 404.

— Die Kündigung ist ordnungsmäßig, wenn sie infolge Äußerungen des Arbeiters, dass er von einer Kündigung nichts wisse, außer Zweifel gestellt wurde, doch erst von diesem Tage an zu rechnen. 156.

— Die von einem zur Kündigung nicht berechtigten Platzmeister ertheilte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie infolge Auftrages des Unternehmers oder seines Stellvertreters gegeben wurde, und der Arbeiter keinen Grund hatte, an der Ertheilung des Auftrages zu zweifeln. 155.

Widerruf.

— Der Kündigung nicht gegenüber dem Arbeiter, sondern einer dritten Person ist ohne rechtliche Wirkung. 87.

— erfolgt durch die angenommene Erklärung, bei dem Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.

— Die der Kündigung beigefügte Bemerkung, die Kündigung bleibe aufrecht, doch werde mit dem Hilfsarbeiter, falls er künftig besseres Glas erzeugen sollte, wegen der Kündigung noch einmal gesprochen werden, enthält lediglich den Vorbehalt des in das Belieben des Gewerbeinhabers gesetzten Widerrufes. 239.

Kündigung während der Krankheit.

— während der vier ersten Krankheitswochen ist nicht zulässig. 3.

— ist auch während der Krankheit des Handlungsgehilfen zulässig. 211, 212, 411, 412.

Zeitpunkt.

— Wenn nach der Arbeitsordnung nur an einem bestimmten Tage der Woche gekündigt werden kann, gebürt die Lohnentschädigung vom Tage des Austrittes bis zu dem in der Arbeitsordnung für die Kündigung festgesetzten Tage und von da ab bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. 153.

— Die Kündigung kann mangels besonderer Vereinbarung an jedem Wochentage gegeben werden. 407.

Kündigung.

Zeitpunkt.

— Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Kalendermonat begründet ist, kann nur für den Schluss des Monates gekündigt werden. 258.

— Nach dem Handelsgebrauch in Pilsen wird eine während des Monates gegebene Kündigung erst vom 1. des folgenden Monates wirksam. 293.

Frist, vertragsmäßige.

— Eine in früheren Fällen vereinbarte achttägige Kündigungsfrist gilt nicht für spätere Fälle. 94.

— Geltung der mit dem Vorgänger im Geschäfte vereinbarten Kündigungsfrist. 374.

— Durch Fortsetzung der Arbeit nach der Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen kommt ein neuer Vertrag zustande. 243.

— Die Vereinbarung über die Kündigung wird durch Änderung der Beschäftigung und des Lohnes nicht alteriert. 47.

— Die Kündigungsfrist für den in einem Handelsgewerbe bediensteten Geschäftsdiener beträgt 14 Tage. 410.

— Bei Berechnung der Kündigungsfrist ist der Tag der Kündigung nicht mitzurechnen. 16.

— Sonn- und Feiertage unterbrechen nicht die Kündigungsfrist. 408.

— Der Lauf der Kündigungsfrist wird durch die Erkrankung des Hilfsarbeiters nicht unterbrochen. 213.

— Die verabredete oder gesetzliche Kündigungsfrist darf nicht gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber von einem vorhandenen Entlassungsgrund keinen Gebrauch machen will. 296, 409.

— Einseitige Änderung durch den Arbeitgeber wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 453.

— Wenn dem Arbeiter mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist gekündigt wird, kann er nur die Zuhaltung des Arbeitsvertrages für den restlichen Theil der Kündigungsfrist, nicht aber Entschädigung verlangen. 83.

— Nach Annahme der achttägigen Kündigung kann nicht mehr 14tägige Kündigung verlangt werden. 406.

Möglichkeit, andere Stellung zu suchen.

— Der Handlungsgehilfe, dem gekündigt wird, kann sich an einigen Tagen in der Woche entfernen, um eine andere Stelle zu suchen. 150, 338, 339.

Ersatzanspruch für Entgang der Kündigungsfrist.

— Wenn auch Ausschließung der Kündigung vereinbart ist, muss dem zur Arbeit erschienenen Arbeiter der ganze Tag vergütet werden. 163.

— Wegen vorzeitiger Entlassung des Arbeiters nach dessen Kündigung gebürt Ersatz. 33.

— Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.

— Der Lohn für die Kündigungsfrist kann von dem Arbeiter nicht verlangt werden, wenn er bei ordnungsmässiger Kündigung die Arbeit verweigert. 309.

Kündigung.
Ersatzanspruch für Entgang der Kündigungsfrist.
— Wegen Rücktrittes des Principals vor dem Antritte des Dienstes durch den Handlungsgehilfen ist Schadenersatz wegen Entganges der Kündigungsfrist zu leisten. 87.
— Bei einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107.
Verzicht auf Entschädigung.
— In der Annahme des rückständigen Lohnes bei der Entlassung liegt nicht der Verzicht auf die Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 24.
— Die Erklärung, keine weiteren Forderungen zu haben, enthält einen Verzicht auf Entschädigung. 76.
— Übernahme des Arbeitsbuches enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist. 35.
— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, während der Kündigungsfrist zu arbeiten. 322, 323.
Auflösung.
— Die durch die Kündigung herbeigeführte Auflösung kann einverständlich rückgängig gemacht werden. 240.
Kurzsichtigkeit eines Kesselwärters. 185.
Kutscher sind nicht als Dienstboten anzusehen, wenn die Arbeitsordnung der Fabriksunternehmung sie zu den Hilfsarbeitern rechnet. 128.
— Aushilfsweise Verwendung während der Erkrankung eines bestimmten anderen. 135.
— Wenn der Kutscher trotz Verbotes für dritte Personen auf eigene Rechnung Fuhrwerksdienste leistet, ist der Fuhrwerksbesitzer zur sofortigen Entlassung berechtigt. 50.
Langsamkeit des Arbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 186.
Lehrverhältnis. In Rechtsstreitigkeiten über das Lehrverhältnis bedarf der Minderjährige der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.
— Gegenstand. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
— Unterweisung in einem Gewerbe durch 14 Tage. 44.
— Der mit einem jugendlichen Hilfsarbeiter abgeschlossene Arbeitsvertrag ist kein Lehrvertrag, wenn er nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.
— Form des Vertrages ist kein Giltigkeitserfordernis. 287.
— Auf mündliche, neben dem schriftlichen Lehrvertrag getroffene Abmachungen ist kein Bedacht zu nehmen. 70.
— Die Dauer der Lehrzeit wird dadurch, dass bei der betreffenden Genossenschaft nur alle 2 Monate Freisprechungen stattfinden, nicht verlängert. 70.
— Probezeit während 4 Wochen. 383.
— Unterbrechungen infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
Lehrverhältnis. Lohnanspruch während der Lehrzeit. 43, 44.
— Bei vorzeitiger Auflösung kann Zurückzahlung des vorempfangenen Lehrgeldes verlangt werden. 393.
— Auflösung auf Seite des Lehrherrn. Wegen wiederholter Pflichtverletzungen des Lehrlings. 289.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 290.
— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.
— Nichtzahlung der Gegenleistungen berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 287.
— Auflösung von Seite des Lehrlings. Wegen unterlassenen Schutzes gegen Misshandlungen des Lehrlings. 71.
— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.
— wegen Misshandlung durch den Lehrherrn und dessen Sohn. 72.
— wegen Missbrauch des väterlichen Zuchtrechtes. 292.
— Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten. 290.
— Ein Lehrling, welcher das Lehrverhältnis vorzeitig aus einer der im §. 101, Z. 2 Gew. O. bezeichneten Gründe auflöst, kann nicht Erfüllung des Vertrages, sondern nur Entschädigung verlangen. 291.
— Der Lehrvertrag kann durch Willensübereinstimmung beider Theile jederzeit aufgelöst werden. 92.
— Ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit hat der Lehrherr nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses auszustellen, also nicht, wenn das Klagebegehren auf Auflösung abgewiesen wird. 71, 72.
— — kann nicht begehrt werden, wenn der Lehrling selbst vorzeitig das Lehrverhältnis löst. 291.
Leistungen. Zeugnis über die Leistungen kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste. 173.
Lohn.
Arten und Bestandtheile.
— Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in natura verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.
— Das Neujahrsgeschenk bildet einen Theil des Lohnes. 274, 275.
— Ein nur jenen Arbeitern, die bis zum Schlusse der Campagne (Malzfabrik) in Arbeit verblieben, zugesagter Geldbetrag ist als Gratification, nicht als Lohn anzusehen; den Arbeiter, die diese Bedingung nicht erfüllen, nicht verlangen können. 139.
— Eine für fortdauernde Arbeit bis zum Schluss der Campagne zugesicherte Prämie ist als ein Theil des Lohnes und als Conventionalstrafe anzusehen. 220.
— Brückenmaut ist zu ersetzen, wenn der Arbeiter die Brücke benützen musste, um an den Arbeitsort zu gelangen. 375.
— Reiseauslagen neben Lohn sind dem an den Arbeitsort zum Dienstantritte zureisenden Arbeiter nur zu ersetzen, wenn es vereinbart ist. 264, 271.
— Reisegebüren des Handlungsreisenden sind ein Theil der vereinbarten Bezüge. 293, 378.

Lohn.

Arten und Bestandtheile.

— Trinkgelder statt Lohn. 308.
— — neben Lohn. 108.
— Wohnung neben Lohn. 157, 158.
— — statt Lohn für Hausbesorgerdienste. 277.
— Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, darf für Feiertage und für freigegebene Zeit kein Abzug gemacht werden. 265, 266.
— Bei Monatslohn auch nicht wegen Ausbleibens. 473.
— Remuneration. Zurückforderung der vorausbezahlten Remuneration. 356.
— Die einem Handlungsgehilfen versprochene Remuneration ist als ein Theil der Bezüge anzusehen. 377.
— Das Versprechen einer Remuneration für im Vorjahre geleistete Dienste ist als bedingte Lohnerhöhung anzusehen. 376.
— Auf die für das Personal eingesendeten Remunerationen haben alle Mitglieder des Personals gleichmäßig Anspruch. 380.
— Statt Lohn Entschädigung für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.
— Für die Herrichtung des Werkzeuges bei Stückarbeiter. 368.
— Für Arbeiten in den Ruhepausen. 346.
— Während der wenn auch unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit hat der Hilfsarbeiter keinen Anspruch auf Lohn. 411.
— Der Handlungsgehilfe nur so lange als nicht das Dienstverhältnis durch Kündigung gelöst wird. 412.
— Wer unberufen und ohne Not den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 390.

Vereinbarung über Lohn.

— Zusage einer Gehaltserhöhung vom Jahresbeginne. Unkündbarkeit des Verhältnisses bis zum Jahresbeginne. 270.
— Mangel einer Vereinbarung. Wenn über die Accordsätze keine Vereinbarung zustande kommt, so hat dies nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. 387, 388.
— In der Äußerung, dass der Geschäftsreisende ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen und sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann, liegt kein Lohnversprechen. 159.
— stillschweigende Vereinbarung über. 9, 245, 381.
— auf Naturalbezüge. 8, 10.
— Stillschweigende Vereinbarung über Lohn durch wiederholte Annahme des Lohnes ohne Einwendungen. 267, 381, 382, 475.
— Daraus, dass der Arbeiter sich in einzelnen Fällen mit einem niedrigeren als dem angemessenen ortsüblichen Lohn begnügt hat, kann kein Verzicht auf den angemessenen Lohn erschlossen werden. 268.
— Stillschweigende Vereinbarung über procentuelle Abzüge vom Gewichte der gelieferten Arbeitsstücke. 382.
— Stillschweigende Vereinbarung durch vorbehaltlose Annahme des Accordlohnes. 140.

Änderung.

— Einseitig verfügte Lohnreduction ist Vorenthalten bedungener Bezüge und berechtigt zum Austritt. 484.

Lohn.

Tarif.

— Ein in der Fabrik ausgehängter Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde. 5.
— — ist nicht maßgebend, wenn er dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— — ist nur unter normalen Verhältnissen und auf die zur Hauptarbeit gehörigen, regelmäßig wiederkehrenden Nebenverrichtungen anwendbar. 273.
— — der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund des Tarifs. 361.

Höhe des Lohnes.

— Versprechen einer Remuneration. 376.
— des lernenden Arbeiters. 43.
— Bestimmung durch den Richter nach den örtlichen Gewohnheiten. 39, 41, 84, 141, 498.
— — einer Lohnzulage. 77.
— Auf die Höhe des Lohnes ist Bedacht zu nehmen, bei der Beurtheilung des Maßes an Fähigkeiten, dem der Arbeiter entsprechen muss. 458.

Accordlohn.

— Siehe Accord.
— für Änderungen, Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Accordarbeit. 179.

Zeitlohn.

— Siehe Zeitlohn.
— Der nach Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann ohne seine Einwilligung nicht zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.

Zahlung.

— Barzahlung. 260.
— Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelschulden eines Arbeiters sind unzulässig. 7, 260.
— Abzug. wegen Übernahme der Bürgschaft für Lebensmittelschulden Dritter. 371.
— Der Poller darf aus einer übernommenen Gutstehung für Zechschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.
— Abzug für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke ist nicht zulässig, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.
— — für Holzabfälle unzulässig, wenn darüber keine Vereinbarung getroffen. 372.
— — für Werkzeuge. Anrechnung gebrochener Nadeln der mechanischen Rundstühle bei der Wirk- und Strickwarenindustrie. 449, 450.
— — Ohne Verschulden des Arbeiters gebrochene Nadeln dürfen diesem nicht auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.
— — Bei Anrechnung ist mäßiger Gewinn nicht ausgeschlossen. 450.
— Abzug für Krankenversicherungsbeiträge, welche seit nicht mehr als 4 Wochen rückständig sind. 262, 454.
— Abzug für Vorschüsse auch ohne Einwilligung des Gehilfen zulässig. 112, 147, 214, 261.
— Abzug vom ausgezahlten Lohn durch einen bei der Auszahlung anwesenden Dritten braucht sich der Arbeiter nicht gefallen zu lassen. 223, 369, 481.

Lohn.
Zahlung.
— Abzug wegen Ausbleibens von der Arbeit ist unzulässig, wenn Monatslohn vereinbart war. 473.
— — ebenso bei Wochenlohn für Feiertage. 265, 266.
— Abzug vom Lohne wegen eines vom Hilfsarbeiter schuldbarerweise verursachten Schadens. 262, 343.
— Abzug unstatthaft, wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht. 263.
— Zurückbehalten des Lohnes des Arbeiters wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung zur Sicherung der Ersatzansprüche unzulässig. 225.
— Zurückbehalten eines Theiles des Lohnes als „Stehgeld" zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche unzulässig. 224.
Lohnvorschuss.
— Auf Lohnvorschüsse besteht kein gesetzlicher Anspruch. 6.
Zeit der Lohnzahlung.
— Der Lohn ist wöchentlich und bei früher vollbrachter Arbeit nach deren Beendigung zu entrichten. 6.
— Monatliche Lohnzahlung. Schluss auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats. 258.
— Erhebliche Verzögerung in der Auszahlung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 66, 474.
— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Unterbleibens der Lohnzahlung, liegt nicht der Verzicht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus dem Grunde des §. 82 a, lit. d Gew. O. 230.
— Mangel an Barmitteln benimmt der Verzögerung der Zanlung nicht den vertragswidrigen Charakter. 474.
— Wenn der Arbeiter den Lohn gestundet hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis wegen Vorenthaltens des Lohnes einseitig auflösen. 467.
Lohnzahlungstag. Kündigung an einem anderen Tag als dem der Lohnauszahlung. 407.
Lungentuberculose ist nicht als abschreckende Krankheit anzusehen. 313.
Maifeier. Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit aus Anlass der Maifeier. 2.
Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178.
— einer Accordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, berechtigen nicht zur Verweigerung des Arbeitsbuches. 167.
— Für ein durch Verschulden des Arbeiters misslungenes Werk, gebürt diesem nicht der Accordlohn. 343.
— Lohnabzug darf deshalb nicht stattfinden, wenn der Mangel auf einem Materialfehler beruht. 263.
Mangel an Arbeit, siehe Arbeitsmangel.
Maschinensetzertarif. 361.
Maschinenwärter darf nicht das Maschinenhaus eigenmächtig verlassen. 415.
Masseverwalter. Durch den Fortbetrieb des Unternehmens für Rechnung der Concursmasse werden die Arbeiter zu Massegläubigern. Sie können ihre Ansprüche vor dem Gewerbegerichte geltend machen. 82.
Material. Nichtbeistellung des Materials macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig. 97.
— Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht die Unbrauchbarkeit der Arbeit, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176.
— Bei Erschwerung der Arbeit infolge schlechten Materials kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 273.
— Wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht, ist ein Abzug vom Lohne nicht gerechtfertigt. 263.
— Beschädigung des Materials ohne böse Absicht berechtigt nur zur Entlassung, wenn eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. 218, 301.
Maurerarbeit. Vergebung in Accord. Bedeutung des Ausdruckes „Sack und Pack". 40.
Maurer. Nur zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten (Zimmerputzen und Ausweißen) aufgenommene Maurer haben keinen Anspruch auf Kündigung. Das Arbeitsverhältnis endet mit Verrichtung der Arbeit. 133.
Maximalarbeitszeit. Siehe Arbeitszeit.
Militärische Dienstleistung. Während der militärischen Dienstleistung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.
Minderjährige bedürfen in Rechtsstreitigkeiten über Antritt, Fortsetzung und Aufhebung des Lehrverhältnisses der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.
Missbrauch des väterlichen Züchtigungsrechtes des Lehrherrn. 292.
Misshandlungen des Lehrlings. 71, 72.
— Entlassung wegen thätlicher Misshandlung. 462.
— Siehe auch Auflösung wegen Körperverletzung.
— Verzicht auf den Auflösungsgrund wegen Misshandlung. 229.
Nacharbeiten bei der Accordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch den Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.
Nachtarbeit. Wiederholtes Verhalten eines 16jährigen Lehrlings zu stundenlanger Nachtarbeit berechtigt zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 367.
Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in Natur verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.
Nadeln der mechanischen Rundstühle können als Werkzeuge gegen Anrechnung auf den Lohn vom Arbeitgeber beigestellt werden. 449, 450.
Naturalbezüge, stillschweigende Vereinbarung auf Entlohnung durch. 9, 158.
Naturalwohnung ist zu vergüten, wenn wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung zu leisten ist. 157.
— Entlohnung durch Naturalwohnung für Hausbesorgerdienste. 277.
Nebengeschäft. Betreiben eines abträglichen Nebengeschäftes durch einen Kutscher. 50.
— durch einen Heimarbeiter. 440.
Nebenverrichtungen. Für unverschuldete, ausnahmsweise Nebenverrichtungen kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 273.

Nebenbezüge der Zahlkellner (Trinkgelder) sind nach §. 84 Gew. O. zu vergüten. 108.
Neue Ansprüche im Berufungsverfahren sind ausgeschlossen. 360.
Neue Thatsachen und Beweise im gewerbegerichtlichen Berufungsverfahren. 124, 389.
Neujahrsgeschenk. Bildet eine Vergütung für die über die übliche Geschäftszeit geleisteten Dienste. 274.
— Das Dienstverhältnis muss bis Ende des Jahres fortbestehen. 275.
Neujahrsgeld. Zurückforderung des vorausgezahlten Neujahrsgeldes. 356.
Neujahrsremuneration. Auf die für das Personal von auswärtigen Geschäftsfreunden eingesendeten Neujahrsremunerationen haben alle Mitglieder des Personals Anspruch. 380.
Normaltarif der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
Novation der Verabredung über Verabreichung eines Nachtmahlgeldes durch Gewährung des Abendbrotes in Natur. 269.
Öffentliche Belustigungen. Singspielhallenunternehmung. 353.
Ordnung in der Werkstätte. Vernachlässigung der Pflicht zur Aufrechthaltung. 436.
Ordnungsstrafen können nur auf Grund einer Vereinbarung über Conventionalstrafen verhängt werden. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Arbeitgeber nicht zu. Aussetzen der Arbeit als Strafmittel. 221.
— sind als Conventionalstrafen anzusehen, sie können im Wege der Klage angefochten werden. 447.
Ortsgebrauch. Mangels einer Vereinbarung über die Arbeitzeit wird diese durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.
Ortsüblicher Lohn. Bestimmung des Lohnes durch den Richter nach dem ortsüblichen Lohne. 39, 41.
Ortsübliche Arbeitszeit. 109.
Örtliche Zuständigkeit, siehe Zuständigkeit.
Partiearbeit r. Bei Partiearbeitern ist jeder einzelne Arbeiter als Vollmachtgeber und Vollmachtnehmer der anderen Arbeiter hinsichtlich der gemeinschaftlichen Arbeit anzusehen. 343.
Partieführer. Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter. 73. 413.
— Als Bevollmächtigter und nicht als Subunternehmer. 324, 325. 413.
— Der Unternehmer haftet dann nicht, wenn der Partieführer selbständig zu der im Accord übernommenen Arbeit die Arbeiter aufzunehmen, zu bezahlen und zu entlassen hat. 74, 180.
— Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.
Pensionierung. Wenn der Arbeiter zum Zwecke der Pensionierung sein Arbeitsbuch und Entlassungszeugnis verlangt hat, ist er als ausgetreten zu betrachten, auch wenn die Pensionierung nicht erfolgt ist. 237.
Perlmutterdrechsler. Heimarbeiter. 326.
Pferdewärter. Zaumgeld. 255.
Pflichtenvernachlässigung. Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen —, des Lehrverhältnisses wegen —.
Pilsen. Handelsgebrauch hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.
Platzagent. Der Ort, an dem der Platzagent thätig ist, ist nicht für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes maßgebend. 444.
Polizei. Übergabe der Arbeitsbücher an die Polizei. 489.
Pölzung. Auftragwidriges Herausnehmen der Pölzung bei einem Canalschachte berechtigt zur Entlassung des Hauptgerüsters. 195.
Prämie für fortdauernde Arbeit bis zum Schlusse der Campagne ist als Conventionalstrafe anzusehen. 220.
Privatbeamter für Verrichtung von Sollicitatordiensten ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.
Privatlehranstalten. Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten der — 13.
Privatunterricht. Ertheilen von Unterricht im Bügeln begründet noch kein Lehrverhältnis. 285.
Probe. Siehe Kündigung. Ausschließung bei Probe.
Processfähigkeit. Minderjähriger vor dem Gewerbegerichte. 14.
Productionsgewerbe. Für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines Productionsgewerbes und den höher qualificirten Angestellten (Reisende, Buchhalter, Comptoirist, Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe) ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 42, 327, 328, 329, 330, 331.
Provision gebürt dem Handlungsreisenden auch für die vom Principal nicht ausgeführten Kaufaufträge, wenn die Ausführung aus Gründen unterblieben ist, die nicht in dem vermittelten Geschäfte selbst liegen. 379.
— Die Annahme einer Provision durch den mit dem Ankauf einer Maschine beauftragten Handlungsgehilfen begründet eine Untreue. 373.
— Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er durch Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
Provisionsabrechnung. Anerkennung der — 210.
Provisionsreisende. Siehe Reisende.
Provisorisches Arbeitsverhältnis durch Aufnahme zur Probe. Siehe Probe.
— Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches. 137.
Quittung „zum vollständigen Begleiche des Lohnes und der sonstigen Ansprüche“ enthält einen Verzicht auf weitergehenden Entschädigungsanspruch. 235.
Ratencassier. Ersatzanspruch des ohne Kündigung entlassenen Ratencassiers ist nach Handelsrecht zu beurtheilen. 124, 210.
Raufhandel. Hervorrufung eines Raufhandels als Entlassungsgrund. 462.
Räumung der Wohnung darf nicht durch Verweigerung des Arbeitsbuches erzwungen werden. 168.
Rechtfertigen des Verlassens der Arbeit. 481.
Rechtzeitigkeit der Aushändigung des Arbeitsbuches. 281. Siehe auch Arbeitsbuch.

Recurs In Gewerbegerichtsstreitigkeiten ist ein Recurs nur gegen die im §. 517 C. P. O. bezeichneten Beschlüsse zulässig. 445.
Reise. Vergütung der Zureisekosten, wenn die Arbeit nicht an der Betriebsstätte zu verrichten ist. 246.
Reiseauslagen. Der an einem anderen Orte aufgenommene und an den Arbeitsort zugereiste Arbeiter hat nur dann Anspruch auf Reiseauslagen, wenn ein solcher vereinbart worden ist. 264.
Reisediäten. Anspruch auf pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 259.
Reisedisposition. Wenn sich der Chef die Reisedisposition vorbehält, so hat er die Richtung und Zeit der Reise zu bestimmen, aber es steht ihm nicht zu zu bestimmen, ob der Reisende überhaupt reisen soll. 378.
Reisekosten sind auch die Zehrungskosten während der Fahrt und die Auslagen für die Unterkunft an dem Orte, wo die Arbeit zu verrichten ist. 271.
— Wenn nicht anderes bedungen sind sie nachhinein zu bezahlen. 272.
Reisende. Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Provisionsreisenden, sofern diese nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 131.
— Für Rechtsstreitigkeiten der Reisenden, die nicht bei einem Handelsgewerbe angestellt sind, sind die Gewerbegerichte nicht zuständig. 42, 327, 328.
— Der Reisende hat nur dann Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 86.
— Ein Geschäftsreisender, der durch die Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird, hat Anspruch auf Entschädigung. 159.
— Bei Reisenden bilden die Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78.
— haben ohne ausdrückliche Vereinbarung keinen Anspruch auf Reisekostenvorschuss. 131, 272.
— Anspruch auf Entschädigung für die Abnützung des Fahrrades. 377.
— Anspruch auf Provision für Geschäfte, die der Principal aus objectiv nicht gerechtfertigten Gründen nicht ausgeführt hat. 379.
Remuneration. Siehe Lohn.
Reparaturen. Aussetzen durch ein bis zwei Tage wegen nothwendiger Reparaturen berechtigt nicht zur einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 88.
Richter. Bestimmung des Lohnes mangels Vereinbarung. 39, 41, 77, 388.
— der Vergütung für Nebenverrichtungen und ungewöhnliche Erschwerung der Arbeit. 273.
— Zur Bestimmung des Lohnes durch den Richter ist kein Anlass vorhanden, wenn über die Höhe durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes eine stillschweigende Vereinbarung zustande gekommen ist. 267.
Rubriken des Arbeitsbuches. Ausfüllung. 487.
Ruhen des Verfahrens beseitigt die durch Klageerhebung bewirkte Unterbrechung der Verjährung nach §. 80 g, Gew. O. 110.
Ruhepausen. Gewährung durch Verwendung des Arbeiters zum Holen des Frühstückes. 279.
Ruhetag. Siehe Sonntagsruhe.
Rücktritt des Arbeitgebers vor Antritt des Dienstes durch den Gehilfen verpflichtet zum Ersatz der Bezüge für die Kündigungszeit. 78, 315.
Sachbeschädigung. Fahrlässige Sachbeschädigung ist kein Entlassungsgrund. 218, 301.
— Entlassung wegen. 459.
— der Arbeiter haftet für schuldbare Sachbeschädigungen. 454.
Sack und Pack. Bedeutung des Ausdruckes bei der Vergebung von Maurerarbeiten im Accord. 40.
Säumnisfälle. Gegen ein gewerbegerichtliches Versäumnisurtheil findet nicht volle Berufung in der Weise statt, dass die säumige Partei neues Thatsächliches vorbringen könnte. 124.
— Wiedereinsetzung. 337.
Säumnisurtheil. Infolge Berufung gegen ein Säumnisurtheil kann nicht die Sache von neuem verhandelt werden. 347.
Schadenersatz wegen Mängel der Arbeit. 176, 178, 263.
— wegen Verderbens des Arbeitsproductes. 89.
— wegen schuldbarer Sachbeschädigung. 454.
— wegen Nichtbeistellung des Materials bei Accordarbeiten. 97.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 54, 90.
— wegen Aufnahme eines Arbeiters, dessen früheres Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst wurde. 229.
Schadensgutmachung beseitigt nicht den durch Begehung des Diebstahls begründeten Entlassungsgrund. 191.
Schadloshaltung der Arbeiter wegen Entlassung infolge Aufgeben des Gewerbebetriebes. 457.
— wegen Entlassung. Der Umstand, daß der Arbeiter im Falle des §. 83 Gewerbe-Ordnung gegen Lohn weiter beschäftigt war, oder Gelegenheit zu einer angemessenen Arbeit unbeachtet ließ, ist vom Beklagten zu beweisen. 457.
Schankbursche. Verbotswidriges Trinken im Keller berechtigt zur Entlassung. 300.
Schankgehilfe. Ein Schankgehilfe, der die Gäste wiederholt übervortheilt hat, kann entlassen werden. 194.
Schiedssprüche der Schiedsgerichte der Betriebskrankenkassen können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.
Schreien. Kein Entlassungsgrund. 11.
Schriftlicher Dienstvertrag. Auf mündliche Vereinbarungen neben dem schriftlichen Dienstvertrag ist kein Bedacht zu nehmen. 159.
Schriftform des Lehrvertrages ist kein Erfordernis der Giltigkeit. 287.
Schutz des Lehrlings gegen Misshandlungen. 71, 72.
Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit eines Kesselwärters. 185.
Sicherung des Arbeitsvertrages durch Caution. 132.
— durch Zurückbehalten des Lohnes. 224, 225.
Singspielhallenunternehmung. Klagen des Angestellten einer — gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, 353.

Sitten. Unwirksamkeit eines gegen die guten Sitten verstoßenden vertragsmäßigen Concurrenzverbotes. 340.
— Zeugnis. 392.
— Zeugnis über sittliches Verhalten kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste. 173.
Sitzgeselle. Siehe Heimarbeiter.
Sollicitator eines Kaufmannes ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.
Sonntag. Bei Wochenlohn ist für Sonntag kein Abzug zulässig. 266.
— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.
Sonntagsruhe. Überstunden, die unter Überschreitung der Vorschriften über die Sonntagsruhe gemacht wurden, sind besonders zu entlohnen, wenn nach der Vereinbarung die Überstunden nicht in anderer Weise vergütet werden. 37.
— Entschädigung wegen Entgang des Ruhetages gebürt nicht wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu bestimmen. 365.
— Anspruch auf Ersatz für den Entgang der Sonntagsruhe und des Ersatzruhetages besteht dann nicht wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344, 345.
— die Vorschriften über Sonntagsruhe finden auch auf die Angestellten höherer Kategorie Anwendung. 344.
— Die Weigerung, eine am Sonntag nicht gestattete Arbeit zu verrichten, ist gerechtfertigt. 201.
— Wenn der Ersatzruhetag nicht unter der Woche gewährt wird, kann der Hilfsarbeiter am nächsten Sonntag, als dem letzten für die Ersatzruhe bestimmten Tage die Arbeit für 24 Stunden verweigern. 280.
— Den Ersatzruhetag setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.
— Verweigerung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 316.
Sprache. Dem Correspondenten ist zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
— der Arbeitsordnung hat keinen Einfluss auf das Zustandekommen des unter Bezugnahme auf die Arbeitsordnung geschlossenen Arbeitsvertrages. 114.
Stehgeld. Die Zurückhaltung eines Theiles des Lohnes zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche des Gewerbeinhabers ist nicht zulässig. 224.
Stellungsuche. Durch den Handlungsgehilfen, dem gekündigt wurde. 150, 338, 339.
Stempel. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.
Stillschweigende Annahme der bei der Kündigung bekanntgegebenen neuen Bedingungen durch Fortsetzung der Arbeit. 243.
— Erneuerung des Arbeitsvertrages liegt nicht vor, wenn der Arbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag die Dienste weiter verrichtet. 16, 93.
Stillschweigende Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist kann nicht schon daraus erschlossen werden, dass früher solche vereinbart war. 94, 96.
— Vereinbarung auf Ausschließung der Kündigungsfrist liegt nicht vor, wenn auf die mit dem Arbeitsvorgänger vereinbarten Arbeitsbedingungen verwiesen wurde, diese aber dem Arbeiter nicht bekannt waren. 96.
— Zustimmung zur einseitigen Änderung der Kündigungsfrist liegt nur vor, wenn der Arbeiter nach Verlautbarung der Änderung die Arbeit über die frühere Kündigungszeit fortsetzt. 453.
— Vereinbarung einer 14-tägigen Probezeit mit Rücksicht auf die, beiden Theilen bekannte Bestimmung des Genossenschaftsstatutes. 257.
— Begründung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats durch Auszahlung des Lohnes am ersten des Monats. 258.
— Vereinbarung über Lohn durch vorbehaltlose Annahme. 140, 267, 268, 381, 382.
— Vereinbarung über Accordlohn. 245.
Strafbare Handlung. Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlung.
Strafen. Siehe Ordnungsstrafen und Conventionalstrafe.
Strafrecht. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221.
Streitgegenstand. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die Feststellungen in diesem Verfahren maßgebend. 123.
Strickwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450.
Strike. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.
— Androhung des Strikes, wenn ein Arbeiter nicht entlassen wird, ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 183.
— Bedeutung eines Generalpardons. 451, 452.
Stückarbeiter. Die Bestimmungen über die Kündigungsfrist finden Anwendung. 95.
— Die Verweigerung, eine angefangene Arbeit zu ändern, ist unzulässig. 438.
Stücklohn. Der Unternehmer kann nicht einseitig die nach Zeit vereinbarte Entlohnung in Stücklohn ändern. 98.
Subunternehmer. Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.
— oder Bevollmächtigte. 324, 325.
— der nicht selbständiger Gewerbetreibender ist, ist als Machthaber des Unternehmers anzusehen. 414.
Taglöhner kann gewerblicher Hilfsarbeiter sein. 495.
— Mit Ziegeltragen beschäftigte Taglöhner sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.
— Ebenso Erdarbeiter. 161, 349.
— Ein zu untergeordneten Arbeiten gegen Taglohn verwendeter Arbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigung. 99.
— Der als „Bohrist" aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.

Taglöhner. Wenn die Entlassung erfolgt, nachdem der Arbeiter schon zur Arbeit erschienen ist, muss ihm zum mindesten der ganze Taglohn vergütet werden. 163.
Tarif. Ein Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde. 5.
— der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
Taxative Aufzählung der gesetzlichen Entlassungsgründe. 181, 182, 183.
Thätlichkeiten seitens des Gewerbeinhabers. 229.
Trinkgelder gehören bei Zahlkellnern und Zahlmarqueuren zu den nach §. 84, G. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.
Trunkenheit u. Trunksucht. Siehe Auflösung wegen.
Tuberculose. Siehe Lungentuberculose.
Übersiedlung. Der Unternehmer haftet für den durch die Übersiedlung den Accordarbeitern verursachten Schaden. 75.
Überstunden. Weigerung, gesetzlich gestattete Überstunden zu machen, berechtigt zur Entlassung. 22.
— Wegen Nichtgewährung der vorgeschriebenen Ruhepause. 279.
— Die auf der Eisenbahnfahrt zum und vom Arbeitsorte verbrachten Stunden sind keine Überstunden. 276.
— Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen sind besonders zu entlohnen. Ob im Lohne die Entlohnung der Überstunden enthalten ist, ist Gegenstand der Willensauslegung. Entlohnung gebürt auch bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer und Sonntagsruhe. 37, 345.
— Eine Entlohnung für Überstunden gebürt nur dem gewerblichen Hilfsarbeiter, nicht den höheren Angestellten. 344.
— sind nicht zu entlohnen, wenn die längere Arbeitszeit durch die Pflichten der Stellung als Werkmeister bedingt war. 306.
— Ein Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist. 38.
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Holz- und Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.
— Beim Handwerk gibt es keine gesetzliche Arbeitszeit und keine Überstunden. 278.
Übervortheilung der Gäste durch den Schankgehilfen begründet einen Entlassungsgrund. 194.
Überweisung einer Lohnforderung. Die Klage des betreibenden Gläubigers gehört nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 352.
Übung im Gewerbe. Der Bestand einer Übung über den Ausschluss der Kündigungsfrist genügt nicht, wenn er nicht durch den Hinweis darauf ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. 255.
Umwandlung eines dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.
Unbefugtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Auflösung wegen.
Unentschuldigtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Unbefugtes Verlassen der Arbeit.
Unfähigkeit zur Arbeit. Siehe Auflösung wegen.
Ungehorsam, Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam. 205, 439.
Ungestümes Benehmen kein Entlassungsgrund. 11.
Unglück, unverschuldetes. Als solches ist die Einberufung zur Waffenübung nicht anzusehen. 214.
Ungünstiges Zeugnis kann verweigert werden. 173.
— kann nicht verweigert werden, wenn es verlangt wird. 284.
Ungünstige Auskünfte berechtigen nicht zur Entlassung. 315.
Unsittliche Handlungen. Entlassung wegen Verleitung zu. 206.
— Wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maße kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 320.
Unterbrechung der Arbeit. Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt zu werden. 165.
Unterbrechung der Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen Vorenthaltens des Arbeitsbuches. Die Unterbrechung durch Klageerhebung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.
Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit oder Entlaufens des Lehrlings sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
Unterfertigung der Rubriken des Arbeitsbuches obliegt dem Arbeitgeber, bei sonstiger Schadenersatzpflicht. 116.
Untreue. Das Zurückhalten eincassierter Beträge durch den Handlungsgehilfen kann als Untreue ausgelegt werden. 149.
— ist jedes Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben. Art. 64, Z. 1, H. G. B. 373.
Unverschuldetes Unglück. Die Einberufung zur Waffenübung ist nicht als solches anzusehen. 214.
Unzulässige Eintragungen im Arbeitsbuche. 486.
Unzuständigkeit. Der Beschluss, durch den ein Gewerbegericht die Klage dem Kläger zurückstellt, ist dem Beklagten nicht zuzustellen, aber für ihn bindend. 333, 348.
Urlaub. Ungerechtfertigte, erhebliche Überschreitung des Urlaubes berechtigt zur sofortigen Entlassung. 342.
— Trotz Urlaubsverweigerung darf der Arbeiter aus Gründen der sittlichen Pflicht (plötzliche Erkrankung eines nahen Verwandten) von der Arbeit wegbleiben. 425, 430.
Väterliche Zucht des Lehrherrn. 292.
Verdacht einer strafbaren Handlung. — Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlungen.
Vereinbarung über Ausschluss der Kündigungsfrist. 19, 102.
— durch Bezugnahme auf die Arbeitsordnung. 113, 114.
— einer 14tägigen Probezeit mit Rücksicht auf den Bestand einer bezüglichen Bestimmung im Genossenschaftsstatut. 257.
— auf Ausschließung der Kündigungsfrist. Bedeutung der Formel: Dies sei der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen. 49.
— Als stillschweigende Vereinbarung auf eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis, bei dem früher 8tägige Kündigung ausgemacht war, nicht anzusehen. 94.

Vereinbarung, stillschweigende durch Fortsetzung der Arbeit nach Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen. 243.
— über die Auflösung des Dienstverhältnisses. 107.
— über Lohn, stillschweigende. 8.
— stillschweigende, über Lohn durch vorbehaltlose Annahme des Gebotenen. 267, 381, 382.
— stillschweigende kommt noch nicht dadurch zustande, dass der Arbeiter in einzelnen Fällen mit einem geringeren als dem angemessenen Lohn Vorlieb genommen hat. 268.
— auf die Sätze des Lohntarifes liegt nicht vor, wenn dieser dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— über die Anrechnung gebrochener Nadeln bei mechanischen Rundstühlen. 449, 450.
— auf Naturalbezüge. 9.
— über Höhe des Lohnes. 10.
— über die Art der Entlohnung (Zeitlohn), kann nicht einseitig (in Stücklohn) geändert werden. 98.
— Wenn über den Lohn keine Vereinbarung zustande kommt, so ist das Arbeitsverhältnis nicht von selbst aufgelöst. Den Lohn bestimmt der Richter. 387, 388.
— siehe auch Auflösung des Arbeitsverhältn.
— siehe auch Kündigung.
— siehe auch Lohn.

Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung in das Arbeitsbuch beginnt nicht mit der Hinterlegung des Buches bei der Gewerbebehörde, sondern mit dem Tage, an dem der Arbeiter Kenntnis erlangt. 164.
— des Anspruches auf Entschädigung nach §. 80g Gew. O. wird durch Klageerhebung unterbrochen, die Unterbrechung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.

Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.

Verkehrssitte fordert, dass der Arbeiter sein Ausbleiben von der Arbeit sobald als möglich rechtfertigt. 431.

Verkürzung der Arbeitszeit berechtigt den Arbeiter zum Anspruche auf Entschädigung. 219.

Verlassen der Arbeit anlässlich der Maifeier, Entlassung wegen. 2.
— während des Tages durch einen Kellner. 4.
— wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge. 231.
— Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Verlautbarung der Arbeitsordnung. 12.
— durch Hinweis auf den Bestand der Arbeitsordnung und ihren Aufbewahrungsort (beim Werkmeister). 80.
— kann durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis erfolgen. 81.
— der Arbeitsordnung ist nicht entbehrlich, wenngleich der Arbeiter vom Inhalte der Arbeitsordnung Kenntnis hat. 81.

Verleitung. Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber. 205, 439.

Verschulden. Darauf, ob der mit einer abschreckenden Krankheit Behaftete sie durch eigenes Verschulden erworben hat, kommt es nicht an. 208.

Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit als Entlassungsgrund. 209.

Versicherungsanstalten. Streitigkeiten derselben gehören nicht vor das Gewerbegericht. 350.

Verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch Verschulden des Beauftragten hat der Arbeitgeber zu vertreten. 172.

Verspäteter Dienstantritt kein Entlassungsgrund. 17.
— — Entlassungsgrund. 434.

Vertrauensunwürdigkeit der Gehilfen infolge boshafter Sachbeschädigung. 459.

Vertrauensverlust infolge Abstrafung wegen Diebstahls. 86.
— infolge unordentlichen Lebenswandels. 147.
— infolge absichtlicher Beeinträchtigung der Geschäftsinteressen. 478.

Veruntreuung der vom Zahlkellner eingenommenen Gelder berechtigt zur Entlassung. 308.

Verwalter von Ziegeleien ist nicht Arbeiter. 348.

Verweigerung der Arbeit, siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
— der Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt nicht vor, wenn es aus Versehen nicht übergeben wird. 169.
— der Ausfolgung des Arbeitszeugnisses, weil es bei wahrheitsgemäßer Ausfertigung ungünstig lauten müsste. 173.

Verzicht auf angemessenen Lohn liegt nicht in der Annahme eines geringeren Lohnes in einzelnen Fällen. 268.
— (stillschweigender) auf besondere Entlohnung der während der Arbeitspausen geleisteten Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475.
— auf das Entlassungsrecht wegen andauernder Krankheit. 397.
— auf den Auflösungsgrund wegen Misshandlung durch Fortsetzung der Arbeit. 229.
— auf das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt nicht darin, dass der Hilfsarbeiter trotz der ihm bekannten misslichen Geldverhältnisse des Gewerbeinhabers die Arbeit fortgesetzt hat, ebensowenig darin, dass er eine ihm diesbezüglich ertheilte Rechtsbelehrung schweigend entgegengenommen hat. 230.
— auf den Auflösungsgrund liegt nicht vor, wenn die Entlassung nicht sofort, sondern beim nächsten Lohnzahlungstermine ausgesprochen wird. 471.
— ob Verzicht vorliegt, ist nach den Umständen zu beurtheilen. 472.
— auf Kündigung liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um andere Arbeit umzusehen, und dieser ohne Bemerkung sein Buch entgegennimmt. 496.
— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des rückständigen Lohnes. 24.
— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des Arbeitsbuches. 35.
— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt in der Erklärung, der Arbeiter habe keine weiteren Forderungen zu stellen. 76.
— auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages. 358.
— liegt in der vom Arbeiter ausgestellten Generalquittung. 235, 346.

Vis major, siehe höhere Gewalt.
Verzögerung in der Ausstellung eines Zeugnisses liegt nicht vor, wenn das nach mehreren Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses verlangte Zeugnis nicht sofort ausgestellt wird. 175.
Vollendung der accordierten Arbeit. Der Unternehmer hat Ersatz zu leisten, wenn durch sein Verschulden die accordierte Arbeit nicht vollendet wird. 177.
Vorenthalten der bedungenen Bezüge siehe Auflösung wegen —.
Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.
Vorschüsse auf Lohn. Mangels Vereinbarung hat der Hilfsarbeiter auf Vorschüsse keinen Anspruch. 6.
— Ebensowenig ein Reisender. 131, 272.
— können bei der Auszahlung abgezogen werden. 112, 147, 214, 261.
Vorwurf unreellen Gebarens durch den Arbeitgeber berechtigt nur dann zum Verlassen der Arbeit, wenn er ungerechtfertigt ist. 466.
Wäscherin. Aushilfsweise Verwendung. 185.
Waffenübung. Einberufung zur Waffenübung ist nicht als eine durch unverschuldetes Unglück bewirkte Behinderung der Dienstleistung aufzufassen. 214.
Wahrheitsbeweis über den Vorwurf unreellen Gebarens. 466.
Weihnachtsgeschenk, siehe Neujahrsgeschenk.
Werkführer. Entlassung wegen Nichteinhalten der Geschäftsstunden. 435.
Werkmeister an Privatlehranstalten; deren Streitigkeiten gehören nicht vor das Gewerbegericht. 13.
Werkzeuge. Die Nadeln der mechanischen Rundstühle sind als — anzusehen und können nach vorausgehender Vereinbarung auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.
— Die zur Herrichtung der — erforderliche Zeit ist dem Stückarbeiter zu vergüten. 368.
Widerruf der Kündigung durch die angenommene Erklärung beim Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.
— Der sofortige Widerruf der Entlassung ist wirksam. 242.
— Kündigung mit dem Vorbehalt des Widerrufs durch den Kündigenden. 239.
Wiedereinsetzung. Über die Wiedereinsetzung gegen ein bei der Streitverhandlung erlassenes Versäumnisurtheil ist unter Beiziehung von Beisitzern zu verhandeln. 337.
Wirkwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450.
Wirtschafter einer Bierbrauerei sind nicht Arbeiter. 344.
Wirtsgeschäft. Der Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe ist nicht als Arbeiter anzusehen. 330.
Wochenlisten. Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.
Wochenlohn. Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, so darf für Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, kein Abzug gemacht werden. 265.
— Ebensowenig für die auf Grund bestehender Gewohnheiten freigegebene Zeit. 266.
Wohnung. Das Versprechen eines Unternehmers dem Hilfsarbeiter nebst dem Lohne eine nicht näher bestimmte Wohnungsentschädigung zu geben, begründet den Anspruch auf Ersatz des ortsüblichen Mietzinses für eine Arbeiterwohnung. 158.
Wohnung. Verweigerung des Arbeitsbuches ist kein zulässiges Mittel, die Räumung der Wohnung zu erzwingen. 168.
Wohnungszulage. Bei vorzeitiger Entlassung ist auch die Wohnungszulage für die Kündigungsfrist zu vergüten. 233.
Zahlkellner. Die Trinkgelder gehören zu den nach §. 84 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.
— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 308.
— Kann entlassen werden, wenn er das eingezogene Geld verbraucht. 303.
Zahlung. Der Zahlende trägt die Gefahr, wenn ein Gläubiger des Arbeiters einen Theil des auf den Tisch gezählten Geldes an sich nimmt. 223, 369, 481.
Zahnarzt. Für Streitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zahntechnische Gehilfen. Für Lohnstreitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zaumgeld der Pferdewärter. 255.
Zechschulden. Abzüge vom Lohne für Zechschulden. 369, 370, 371.
Zehrungskosten während der Fahrt sind Reiseauslagen. 271.
Zeit. Eingehung des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit. 258, 259, 403.
Zeitliche Dauer der Probezeit. 24.
Zeitlohn. Der gegen Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann nicht ohne seine Einwilligung zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.
— Die Weigerung, im Zeitlohne weiter zu arbeiten, begründet unbefugtes Verlassen der Arbeit und rechtfertigt die Entlassung. 424.
— Vereinbarung niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertiggestellte Accordarbeiten. 448.
Zeugnis. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nachträglich das Zeugnis in das erst nach dem Austritte beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122.
— Nur die Art und Dauer der regelmäßigen Beschäftigung ist zu beurkunden, nicht einzelne versuchsweise vorgenommene Geschäfte. 115.
— Die Ausstellung eines Arbeitsdienstzeugnisses kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müsste. — Das sittliche Verhalten und die Leistungen eines Hilfsarbeiters sind nur dann ungünstig zu beurtheilen, wenn das Verhalten in mehr als einer Beziehung und zu wiederholtenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat und wenn die Leistungen nicht wenigstens genügende gewesen sind. 173.
— ist dem Arbeiter auf Verlangen auch dann auszustellen, wenn es für ihn ungünstig lautet. 284.
— Einem nachträglichen Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses muss zwar ohne ungerechtfertigte Verzögerung, aber nicht sofort entsprochen werden. 175.

Zeugnis. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.
— Nur beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters ist ein Zeugnis auszustellen. 341.
— Bestätigung, dass der Handlungsgehilfe treu und redlich gedient hat. 392.
— Einem Correspondenten ist auch zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
Ziegelbrennen im Accord. 178.
Ziegeleien. Prämie für die Arbeit während der ganzen Campagne. 220.
Ziegeleiverwalter ist nicht Arbeiter. 348.
Ziegelmachen. Anspruch auf Ersatz des sogenannten Bruch. 389.
Ziegelträger bei einem Baue sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.
Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 463.
Zufall als Ursache der Entlassung befreit nicht von der Ersatzpflicht für den Entgang der Kündigungsfrist. 1.
— für den durch eine zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang haftet der Unternehmer. 333.
Zulage. Die Zusicherung einer Zulage für den Fall zufriedenstellender Leistung ist eine bedingte. 38.
Zurückbehalten des Lohnes als Sicherungsmittel ist nur auf Grund von Vereinbarung zulässig. 224, 225.
Zuständigkeit.
Sachliche.
— Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Schadenersatzklagen, wenn die schädigende Handlung erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfand. 498.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten wegen Entlohnung von außerhalb eines Dienstverhältnisses vollführten Verrichtungen. 355.
— — nicht zuständig für Klagen des Angestellten einer Singspielhallenunternehmung. 353.
— — nicht zuständig für Klagen des zu Solicitatordiensten angestellten Privatbeamten gegen den Inhaber eines Handelsgewerbes. 354.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einer Versicherungsanstalt und ihren Angestellten. 350.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten des in einer Privatlehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik angestellten Werkmeisters gegen den Inhaber dieser Privatlehranstalt 13.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Zahnarzt und Zahntechnikern. 127.
— — nicht zuständig für Dienstbotenstreitigkeiten. 128.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber einer Zuckerwarenfabrik und dem Buchhalter. 329.
— — zwischen dem Wirt und dem Geschäftsführer. 330.
— — Instrumentenmacher u. Comptoirist. 331.
— — Inhabor eines Productionsgewerbes und dem Reisenden. 327. 328.
— — des bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellten. 348.
— — nicht zuständig für Lohnklagen eines Hotelsecretärs gegen den Hotelinhaber 351.

Zuständigkeit.
Sachliche.
— Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Lohnklagen eines betreibenden Gläubigers aus einer im Executionswege überwiesenen Lohnforderung. 352.
— — für Klagen auf Unwirksamkeit eines Schiedsspruches des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankencasse. 357.
— — für Klagen des Cessionars eines Anspruches aus dem Arbeitsverhältnisse. 332, 333.
— — für Klagen zwischen Streittheilen, die nicht im Verhältnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern von Gesellschaften stehen. 497.
— — für Entschädigungsansprüche wegen ungünstiger und unrichtiger Auskünfte über einen ausgetretenen Hilfsarbeiter. 335.
— zuständig für Streitigkeiten mit Küchenmädchen eines Restaurants. 129.
— zuständig für Streitigkeiten mit Bauzeichnern, die bloß zum Copiren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden. 130.
— ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Reisenden, sofern sie nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 42, 131.
— zuständig für Klagen auf Zurückzahlung eines Gehaltsvorschusses und einer Vorauszahlung von Remunerationen auf Grund des Anerkenntnisses. 356.
— zuständig für Klagen auf Zahlung einer Rente wegen Invalidität, infolge einer durch Mangel der Heizanlage zugezogenen Erkältung. 476.
— zuständig für Streitigkeiten über Rückstellung einer Caution. 132.
— zuständig zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen 447.
— zuständig für Ansprüche gegen die Concursmasse aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. 82.
— Die Entscheidung des Gewerbegerichtes über die Zuständigkeit ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn ihm der die Klage wegen Unzuständigkeit zurückweisende Beschluss nicht zugestellt worden ist. 333.
Örtliche.
— Wird durch die Betriebsstätte desjenigen gewerblichen Unternehmens bestimmt, für welches die Arbeiten, bzw. Dienste zu leisten sind. 125.
oder wo die Arbeiten verrichtet werden. 126.
— Der Ort, wo der Platzagent thätig zu sein hat, ist nicht maßgebend für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 444.
— für Klagen eines Arbeiters, der in einer nicht im Gerichtssprengel gelegenen Filiale bedienstet ist, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 334.
Zustellung. Der Beschluss über die Unzuständigkeit des Gerichtes zur Erledigung der Klage ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn er ihm nicht zugestellt wurde. 333.
Zwang. Gegen den Arbeitgeber geübter Zwang zur Entlassung eines Arbeiters befreit ihn nicht von der Entschädigungspflicht. 183.
Zwangsverwalter. Eintritt in die Arbeitsverhältnisse. 457.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:
— §. 863. 16, 93, 94, 243, 245, 267, 268, 269.
— §. 876. 251.
— §. 878. 340, 344, 358.
— §. 887. 159.
— §. 902. 288, 403.
— §. 941. 274, 275, 377, 380.
— §. 1002. 324.
— §. 1019. 376, 377, 380.
— §. 1038. 390.
— §. 1151. 390.
— §. 1152. 39, 40, 41, 77, 84, 124, 179, 267, 268, 273.
— §. 1153. 176, 262, 263, 343.
— §. 1155. 75, 78, 91, 97, 159, 177, 179, 219, 378, 386, 411, 457.
— §. 1157. 176.
— §. 1160. 106, 159, 219, 258.
— §. 1294. 454.
— §. 1295. 89, 90.
— §. 1336. 446, 447, 448.
— §. 1377. 269.
— §. 1424. 223.
— §. 1425. 488, 489.
— §. 1438. 90.
— §. 1497. 110.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. December 1862:
— §. 25. 410.
— Art. 57. 259.
— Art. 60. 211, 214, 412, 480.
— Art. 61. 48, 124, 412.
— Art. 62. 143, 144, 147, 149, 289, 359, 441, 442, 443.
— Art. 63. 145.
— Art. 64. 359.
— — Z. 1. 147, 149, 289, 373, 443.
— — Z. 3. 51, 147, 272, 478.
— — Z. 4. 210, 412.
— — Z. 5. 259, 360.
— Art. 65. 410.

— **Strafgesetz.**
— §. 413. 293.

— **Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:**
— §§. 1 und 31. 294, 295.
— §§ 33, 41. 357.
— §. 36. 262, 454.
— §. 58. 262.

— **Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21:**
— Art. 3. 201.
— Art. 14. 202.
— §§. 1 und 2. 280, 364.

— **Gesetz vom 25. October 1896, R. G. Bl. Nr. 220:**
— §§. 284, 288. 274.

Einführungsgesetz zur Civilprocessordnung. Art. XII, Z. 5. 357.

Civilprocessordnung:
— §§. 1 und 2. 14.
— §. 30. 475.
— §. 273. 91, 124, 159, 360.
— §. 427, Abs. 2. 333.
— §. 471, Z. 3 und §. 474, Abs. 2. 363.

Gerichtsorganisationsgesetz:
— §. 37, Z. 5. 337.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:
— §. 1. 13, 42, 332, 333, 352, 497.
— — Abs. 1. 355.
— — Abs. 2. 350, 352, 353.
— §. 4. 335.
— — lit. b und c. 356.
— — lit. c. 132, 447, 476, 498.
— — lit. e. 357.
— §. 5. 42, 127, 128, 129, 130, 131, 351, 354.
— — lit. a. 330.
— — lit. b. 42, 327, 328, 329, 331.
— — lit. c. 326.
— — lit. d. 42, 327, 328.
— §. 20. 337.
— §. 22. 445.
— §. 23. 82, 125, 126, 334, 444.
— §. 24. 333, 348.
— §. 25. 15, 336, 475.
— §. 28. 337.
— §. 31. 123, 124, 164, 339, 347, 360.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227:
— Art. V. 349.
— — lit. d. 99, 160, 161, 162.
— — lit. e. 247, 248.
— — lit. g. 127.
— — lit. o. 353.

Gewerbeordnung:
— §. 39. 125, 444.
— §. 40. 307.
— §. 72. 5, 19, 181.
— §. 73. 42, 99, 111, 128, 129, 130, 247, 248, 249, 327, 328, 329, 330, 331, 354.
— — lit. d. 160, 161, 162, 349, 391, 495.
— — Abs. 3. 351.
— §. 74a. Verordnung des Handelsministeriums vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82. 279, 346.
— §. 75. Sonntagsruhegesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21. 37, 201, 202, 280, 344, 345.
— — Ministerial-Verordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58. 344.
— — Erlass des Handelsministeriums vom 27. Mai 1895, Z. 29014. 344.
— §. 76. 2, 109.
— §. 77. 16, 18, 25, 26, 27, 79, 94, 95, 96, 98, 102, 133, 134, 135, 154, 155, 243, 244, 245, 265, 266, 406, 407, 408, 409, 410, 417, 451, 452, 453.

Gewerbeordnung:

— §. 78. 7, 9, 224, 225, 260, 261, 262, 263, 369, 370, 371, 372, 481, 482.
— — Abs. 2. 449, 450.
— §. 78 c. 482.
— §. 78 d. 7.
— §. 78 e. 7, 260, 371, 482.
— §. 80 a. 164.
— §. 80 c. 165, 166, 168, 169, 171, 262, 281, 282, 424, 488.
— §. 80 d. 46, 116, 117, 118, 121, 122, 164, 168, 173, 226, 283, 341, 487.
— §. 80 g. 110, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 164, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 281, 282, 283, 341, 424, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 493, 494.
— §. 81. 115, 173, 174, 175, 341.
— §. 82. 27, 28, 29, 30, 32, 85, 181, 182, 183, 184, 296.
— — lit. a. 225.
— — lit. b. 185, 186, 187, 188, 189, 297, 419, 420, 458.
— — lit. c. 190, 298, 299.
— — lit. d. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 318, 415, 421, 422, 459, 478.
— — lit. e. 50, 304, 440, 479.
— — lit. f. 2, 4, 11, 20, 21, 22, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 85, 190, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 222, 280, 298, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 342, 364, 366, 415, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439.
— — lit. g. 11, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 207, 227, 316, 317, 442, 460, 461, 462, 472.
— — lit. h. 3, 46, 208, 209, 210, 212, 313, 314, 409, 411, 464.
— — lit. i. 215.

Gewerbeordnung:

— §. 82 a. lit. b. 65, 227, 228, 229, 317, 391. 465, 466.
— — lit. c. 320.
— — lit. d. 33, 34, 66, 230, 231, 316, 318, 321, 437, 467, 474, 484.
— — lit. e. 67, 68, 69, 88, 153, 216, 217.
— §. 83. 1, 333, 457.
— §. 84. 24, 35, 83, 107, 108, 153, 154, 157, 158, 163, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 242, 378, 408, 470.
— §. 85. 54, 343.
— §. 86. 225, 229.
— §. 88 a. 11, 12, 80, 81, 113, 114, 251, 252, 253, 254, 255, 447.
— — lit. g. 220, 221, 222, 473.
— §. 89. 294, 295.
— §. 90. 447.
— §. 92. 36, 289, 378, 410.
— §. 95. 367.
— §. 96 a. 37, 38, 142, 276, 277, 278 279, 306, 344, 345, 475.
— §. 97. 285, 286.
— §. 98 a. 288.
— §. 99. 286, 287.
— §. 99 a. 44, 383.
— §. 99 b. 292.
— §. 100. 290.
— §. 101. 92.
— — Z. 1. 287.
— — — lit. b. 289, 290.
— — Z. 2, lit. a. 367.
— — — lit. b. 71, 72, 291, 292.
— §. 104. 71, 72.
— §. 119 b. 477.
— §. 120. 477.
— §. 121. 262.

Verzeichnis der in die Sammlung aufgenommenen gewerbegerichtlichen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom
— 2. Jänner 1901, Cr. II. 2/1. 408.
— 7. Jänner 1901, Cr. II. 4/1. 464.
— 18. Jänner 1901, Cr. II. 6/1. 389.
— 18. März 1901, Cr. II. 56/1. 388.

Bielitz.

Entscheidung vom
— 15. Juli 1898, Cr. I. 6/98. 35.
— 29. Juli 1898. Cr. II. 4/98. 36.
— 22. August 1898, Cr. I. 23/98. 3.
— 31. August 1898, Cr. I. 37/98. 84.
— 31. August 1898, Cr. I. 38/98. 85.
— 14. September 1898, Cr. I. 54/98. 86.
— 14. September 1898, Cr. I. 63/98. 87.
— 16. September 1898, Cr. I. 59/98. 88.
— 23. September 1898, Cr. I. 61/98. 89.
— 26. October 1898, Cr. I. 87/98. 90.
— 3. November 1898, Cr. II. 38/98. 43.
Entscheidung vom
— 9. November 1898, Cr. I. 101/98. 91.
— 10. November 1898, Cr. II. 34/98. 54.
— 14. November 1898, Cr. I. 999/98. 95.
— 28. November 1898, Cr. I. 105/98. 92.
— 2. Jänner 1899, Cr. I. 118/99. 93.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 46/98. 79.
— 6. Februar 1899, Cr. II. 8/99. 82.
— 7. Februar 1899, Cr. I. 9/99. 94.
— 21. Februar 1899, Cr. II. 12/99. 83.
— 30. März 1899, Cr. I. 27/99. 318.
— 28. April 1899, Cr. II. 48/99. 1.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 48/99. 2.
— 4. August 1899, Cr. II. 139/99. 333.

Brünn.

Entscheidung vom
— 8. Juli 1898, Cr. II. 1/98. 185.
— 9. Juli 1898, Cr. II. 15/98. 197.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 10/98. 123, 167, 179.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 12/98. 46.

Entscheidung vom
— 13. Juli 1898, Cr. II. 17/98. 199.
— 15. Juli 1898, Cr. II. 2/98. 220.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 9/98. 48.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 23/98. 99.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 27/98. 100.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 28/98. 200.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 33/98. 101.
— 20. Juli 1898, Cr. I. 36/98. 102.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 48/98. 103.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 51/98. 104.
— 2. August 1898, Cr. I. 62/98. 105.
— 5. August 1898, Cr. II. 39 98. 126.
— 6. August 1898, Cr. I. 63/98. 77, 231.
— 9. August 1898, Cr. I. 74/98. 8.
— 13. August 1898, Cr. I. 68/98. 230.
— 17. August 1898, Cr. I. 46/98. 173.
— 17. August 1898, Cr. II. 46/98. 180.
— 20. August 1898, Cr. II. 54/98. 132.
— 24. August 1898, Cr. II. 63, 64/98. 220.
— 29. August 1898, Cr. II. 84/98. 294.
— 29. August 1898, Cr. I. 95/98. 242.
— 31. August 1898, Cr. II. 76/98. 6.
— 31. August 1898, Cr. II. 89/98. 168.
— 2. September 1898, Cr. I. 104/98. 193.
— 3. September 1898, Cr. I. 103/98. 190.
— 7. September 1898, Cr. II. 106/98. 40.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 153.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 69.
— 10. September 1898, Cr. I. 119/98. 152.
— 10. September 1898, Cr. II. 109/98. 68.
— 26. September 1898, Cr. I. 140/98. 189.
— 27. September 1898, Cr. I. 139/98. 237.
— 27. September 1898, Cr. I. 148/98. 125.
— 28. September 1898, Cr. II. 147/98. 178.
— 1. October 1898, Cr. I. 153/98. 37.
— 1. October 1898, Cr. I. 157/98. 89.
— 12. October 1898, Cr. II. 175/98. 38.
— 17. October 1898, Cr. I. 174/98. 159.
— 22. October 1898, Cr. I. 189/98. 135.
— 27. October 1898, Cr. II. 206/98. 41.
— 29. October 1898, Cr. I. 203/98. 204.
— 8. November 1898, Cr. I. 218/98. 183.
— 10. November 1898, Cr. II. 232/98. 169.
— 12. November 1898, Cr. I. 255/98. 151.
— 21. November 1898, Cr. I. 240/98. 170.
— 29. November 1898, Cr. I. 253/98. 198.
— 30. November 1898, Cr. I. 264/98. 157.
— 30. November 1898, Cr. II. 270/98. 209.
— 30. November 1898, Cr. II. 272, 273/98. 154.
— 30. November 1898, Cr. II. 274, 275/98. 155.
— 6. December 1898, Cr. I. 274/98. 5.
— 7. December 1898, Cr. II. 282/98. 158.
— 7. December 1898, Cr. II. 293/98. 9.
— 9. December 1898, Cr. I. 289/98. 215.
— 9. December 1898, Cr. I. 290/98. 171.
— 9. December 1898, Cr. I. 291/98. 188.
— 10. December 1898, Cr. I. 288/98. 196.
— 13. December 1898, Cr. II. 302/98. 7.
— 13. December 1898, Cr. II. 302/98. 163.
— 13. December 1898, Cr. II. 307, 308/98. 129, 228.
— 16. December 1898, Cr. II. 312/98. 44.
— 16. December 1898, Cr. II. 313/98. 156.
— 16. December 1898, Cr. II. 314/98. 191.
— 22. December 1898, Cr. I. 328/98. 172.
— 30. December 1898, Cr. II. 330/98. 10.
— 3. Jänner 1899, Cr. II. 4/99. 276.

Entscheidung vom
— 5. Jänner 1899, Cr. I. 2/99. 270.
— 10. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 317.
— 20. Jänner 1899, Cr. I. 22/99. 277.
— 26. Jänner 1899, Cr. II. 45/99. 321.
— 31. Jänner 1899, Cr. I. 48/99. 273.
— 3. Februar 1899, Cr. I. 49/99. 296.
— 3. Februar 1899, Cr. II. 54/99. 268.
— 22. Februar 1899, Cr. II. 97, 98, 99/99. 280, 316.
— 23. Februar 1899, Cr. II. 105/99. 319.
— 2. März 1899, Cr. II. 112/99. 262, 266.
— 7. März 1899, Cr. II. 118/99. 269.
— 11. März 1899, Cr. I. 107/99. 334.
— 17. März 1899, Cr. I. 116/99. 271.
— 23. März 1899, Cr. II. 163/99. 288.
— 24. März 1899, Cr. I. 131/99. 278.
— 24. März 1899, Cr. I. 132/99. 279.
— 24. März 1899, Cr. II. 168/99. 327.
— 5. April 1899, Cr. I. 153/99. 391.
— 12. April 1899, Cr. I. 166/99. 422.
— 18. April 1899, Cr. I. 181/99. 415.
— 18. April 1899, Cr. I. 183—194/99. 416.
— 21. April 1899, Cr. I. 209/99. 421.
— 25. April 1899, Cr. II. 213/99. 460.
— 25. April 1899, Cr. II. 217/99. 372.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 218/99. 383.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 224/99. 390.
— 5. Mai 1899, Cr. II. 236/99. 463.
— 16. Mai 1899, Cr. II. 254/99. 474.
— 19. Mai 1899, Cr. I. 234/99. 410.
— 23. Mai 1899, Cr. II. 261/99. 470.
— 24. Mai 1899, Cr. II. 262/99. 411.
— 26. Mai 1899, Cr. II. 276/99. 491.
— 31. Mai 1899, Cr. II. 277/99. 493.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 469.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 381.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 272/99. 350.
— 17. Juni 1899, Cr. II. 303/99. 472.
— 20. Juni 1899, Cr. II. 306/99. 489.
— 21. Juni 1899, Cr. I. 273/99. 356.
— 27. Juni 1899, Cr. I. 284/99. 377.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 290/99. 484.
— 6. Juli 1899, Cr. II. 329/99. 438.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 317/99. 451.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 318/99. 437.
— 20. Juli 1899, Cr. II. 356/99. 459.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 329/99. 448.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 330/99. 462.
— 22. August 1899, Cr. I. 346/99. 453.
— 22. August 1899, Cr. I. 380/99. 441.
— 22. August 1899, Cr. II. 408/99, 409/99, 410/99. 428.
— 7. September 1899, Cr. I. 444/99. 480.
— 27. September 1899, Cr. I. 427/99. 433.
— 9. October 1899, Cr. I. 446/99. 481.
— 17. November 1899, Cr. II. 589/99. 414.
— 4. December 1899, Cr. II. 622, 623, 624, 625/99. 482.
— 30. December 1899, Cr. II. 650/99. 458.

Graz.

Entscheidung vom
— 19. October 1900, Cr. I. 51/00. 257.
— 15. November 1900, Cr. I. 103/00. 300.
— 30. November 1900, Cr. I. 17/00. 341.
— 4. December 1900, Cr. I. 144/00. 256.
— 22. Juni 1901, Cr. II. 24/1. 359.
— 13. Juli 1901, Cr. II. 29/1. 412.
— 27. Juli 1901, Cr. II. 30/1. 379.
— 30. Juli 1901, Cr. I. 332/1. 387.

Entscheidung vom
— 2. October 1901, Cr. I. 433/1. 400.
— 5. October 1901, Cr. I. 438/1. 436.
— 7. November 1901, Cr. I. 490/1. 402.
— 8. Februar 1902, Cr. I. 60/2. 497.
— 4. März 1902, Cr. I. 105/2. 477.
— 10. Mai 1902, Cr. I. 188/2. 498.

Jägerndorf.

Entscheidung vom
— 18. März 1901, Cr. 3/1. 475.
— 2. October 1901, Cr. 10/1. 476.
— 22. October 1901, Cr. 14/1. 357.

Krakau.

Entscheidung vom
— 20. Februar 1900, Cr. I. 61/00. 229.
— 2. März 1900, Cr. I. 139/00. 286.
— 5. März 1900, Cr. II. 19/00. 320.
— 27. März 1900, Cr. I. 290/00. 291.
— 21. April 1900, Cr. I. 491/00. 303.
— 1. Mai 1900, Cr. I. 601/00. 245.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 844/00. 260.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 847/00. 261.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 852/00. 282.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 874/00. 243.
— 16. Juni 1900, Cr. I. 891/00. 258.
— 5. Juli 1900, Cr. I. 1050/00. 398.
— 22. October 1900, Cr. I. 1753/00. 307.
— 13. November 1900, Cr. I. 1906/00. 287.
— 4. December 1900, Cr. I. 2018/00. 225.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 13. Februar 1900, Cr. I. 17/00. 298.
— 15. Februar 1900, Cr. I. 22/00. 265.
— 21. Februar 1900, Cr. I. 34/00. 295.
— 2. März 1900, Cr. I. 46/00. 288.
— 6. März 1900, Cr. I. 44/00. 309.
— 20. März 1900, Cr. I. 79/00. 227.
— 22. März 1900, Cr. I. 87/00. 247.
— 29. März 1900, Cr. I. 98/00. 302.
— 31. März 1900, Cr. I. 101/00. 323.
— 10. April 1900, Cr. I. 117/00. 240.
— 13. April 1900, Cr. I. 123/00. 224.
— 19. April 1900, Cr. I. 132/00. 223.
— 24. April 1900, Cr. I. 137/00. 292.
— 28. April 1900, Cr. II. 9/00. 259.
— 30. April 1900, Cr. I. 150/00. 233.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 162/00. 212.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 171/00. 236.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 179/00. 226.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 181/00. 222.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 184/00. 248.
— 22. Mai 1900, Cr. I. 189/00. 235.
— 31. Mai 1900, Cr. I. 229/00. 344.
— 9. Juni 1900, Cr. I. 251/00. 252.
— 15. Juni 1900, Cr. I. 268/00. 406.
— 21. Juni 1900, Cr. I. 277/00. 238.
— 26. Juni 1900, Cr. I. 284, 285/00. 343.
— 19. Juli 1900, Cr. I. 359/00. 494.
— 24. Juli 1900, Cr. I. 374/00. 487.
— 26. Juli 1900, Cr. I. 306/00. 346.
— 4. August 1900, Cr. I. 426/00. 488.
— 14. August 1900, Cr. I. 461/00. 467.
Entscheidung vom
— 25. August 1900, Cr. I. 489/00. 424.
— 28. August 1900, Cr. I. 517, 518/00. 413.
— 5. September 1900, Cr. I. 541/00. 342.
— 3. Jänner 1901, Cr. I. 1/1. 447.
— 10. Jänner 1901, Cr. I. 18/1. 454.
— 17. Jänner 1901, Cr. I. 30/1. 425.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom 7. Jänner 1901, Cr. I. 100/00. 403.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 31. December 1900, Cr. II. 12/00. 293.
— 24. August 1901, Cr. I. 280/1. 345.
— 10. September 1901, Cr. I. 296/1. 348.
— 21. Jänner 1902, Cr. II. 3/2. 380.

Prag.

Entscheidung vom
— 15. October 1900, Cr. I. 6/00. 371.
— 19. October 1900, Cr. I. 29/00. 468.
— 24. October 1900, Cr. I. 10/00. 384.
— 24. October 1900, Cr. I. 37/00. 375.
— 31. October 1900, Cr. I. 59/00. 465.
— 16. November 1900, Cr. I. 109/00. 405.
— 13. December 1900, Cr. I. 148/00. 347.
— 31. December 1900, Cr. I. 237/00. 429.
— 30. Jänner 1901, Cr. I. 8/1. 473.
— 6. März 1901, Cr. I. 275/1. 407.
— 13. März 1901, Cr. I. 254/1. 378.
— 13. März 1901, Cr. I. 317/1. 385.
— 10. Mai 1901, Cr. II. 427/1. 376.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 553/1. 364.
— 17. Mai 1901, Cr. II. 455/1. 426.
— 22. Mai 1901, Cr. II. 477/1. 349.
— 24. Mai 1901, Cr. II. 485/1. 399.
— 7. Juni 1901, Cr. I. 680/1. 392.
— 18. Juni 1901, Cr. I. 734/1. 461.
— 12. September 1901, Cr. II. 1010/1. 386.
— 23. December 1901, Cr. II. 1532/1. 393.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 13/2. 456.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 29/2. 455.
— 24. Jänner 1902, Cr. I. 56/2. 443.
— 20. Februar 1902, Cr. I. 117/2. 457.
— 27. Februar 1902, Cr. I. 144/2. 444.
— 9. September 1902, Cr. II. 995/1. 409.

Reichenberg.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Cr. I. 44/98. 80.
— 26. August 1898, Cr. I. 55/98. 27.
— 24. October 1898, Cr. I. 113/98. 12.
— 12. November 1898, Cr. II. 9/98. 51.
— 22. November 1898, Cr. II. 10./98. 23.
— 23. November 1898, Cr. I. 135/98. 4.
— 16. December 1898, Cr. I. 152/98. 24.
— 16. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 81.
— 20. Februar 1899, Cr. I. 58/99. 53.
— 29. März 1899, Cr. I. 86/99. 310.
— 12. April 1899, Cr. I. 97/99. 265.
— 25. April 1899, Cr. I. 117/99. 281.

Entscheidung vom
— 20. Mai 1899, Cr. II. 9/99. 272.
— 9. August 1899, Cr. I. 231/99. 127.
— 24. November 1899, Cr. I. 341/99. 297.
— 29. November 1899, Cr. I. 272/99. 324.
— 8. Jänner 1900, Cr. I. 3/00. 417.
— 2. März 1900, Cr. I. 52/00. 396.
— 2. März 1900, Cr. I. 55/00. 128.
— 13. April 1900, Cr. I. 90/00. 267.
— 14. April 1900, Cr. I. 94/00. 304.
— 19. April 1900, Cr. I. 99/00. 284.
— 2. Mai 1900, Cr. I. 109/00. 264.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 107/00. 471.
— 5. Mai 1900, Cr. I. 108/00. 305.
— 22. Juni 1900, Cr. I. 160/00. 395.
— 24. September 1900, Cr. I. 270/00. 432.
— 12. December 1900, Cr. I. 354/00. 439.
— 21. December 1900, Cr. I. 366/00. 466.
— 9. Jänner 1901, Cr. I. 31/1. 496.
— 21. Jänner 1901, Cr. I. 15/1. 478.
— 13. März 1901, Cr. I. 64/1. 483.
— 4. April 1901, Cr. I. 65/1. 449.
— 17. April 1901, Cr. I. 95/1. 479.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 119/1. 486.
— 28. Mai 1901, Cr. I. 137/1. 490.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 5. October 1900, Cr. II. 1/00. 214.
— 12. October 1900, Cr. I. 4/00. 427.
— 26. October 1900, Cr. I. 18/00. 430.
— 26. October 1900, Cr. I. 21/00. 418.
— 31. October 1900, Cr. I. 25/00. 244.
— 2. November 1900, Cr. I. 27/00. 241.
— 2. November 1900, Cr. I. 29/00. 308.
— 5. November 1900, Cr. I. 31/00. 239.
— 14. November 1900, Cr. I. 43/00. 246.
— 14. November 1900, Cr. I. 45/00. 249.
— 16. November 1900, Cr. I. 46/00. 217.
— 26. November 1900, Cr. I. 58/00. 218.
— 17. December 1900, Cr. I. 99/00. 434.
— 5. Februar 1901, Cr. I. 46/1. 450.
— 15. April 1901, Cr. I. 117/1. 495.
— 4. October 1901, Cr. I. 286/1. 451.
— 11. October 1901, Cr. I. 291/1. 394.
— 30. October 1901, Cr. II. 22/1. 442.

Wien.

Entscheidung vom
— 14. Juli 1898, Cr. I. 8/98. 60.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 5/98. 15.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 87/98. 42.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 38/98. 26.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 91/98. 52.
— 3. August 1898, Cr. I. 120/98. 30.
— 17. August 1898, Cr. I. 142/98. 11.
— 17. August 1898, Cr. I. 194/98. 75.
— 17. August 1898, Cr. I. 195/98. 73.
— 30. August 1898, Cr. I. 125/98. 74.
— 30. August 1898, Cr. I. 170/98. 26.
— 13. September 1898, Cr. I. 333/98. 76.
— 14. September 1898, Cr. I. 682/98. 11.
— 16. September 1898, Cr. I. 360/98. 73.
— 19. September 1898, Cr. I. 521/98. 45.
— 20. September 1898, Cr. I. 304/98. 28.
— 20. September 1898, Cr. I. 366/98. 73.
— 26. September 1898, Cr. I. 379/98. 61.

Entscheidung vom
— 27. September 1898, Cr. I. 406/98. 116.
— 6. October 1898, Cr. I. 348/98. 26.
— 7. October 1898, Cr. I. 550/98. 62.
— 10. October 1898, Cr. I. 592/98. 33.
— 14. October 1898, Cr. I. 670/98. 117.
— 18. October 1898, Cr. I. 753/98. 34.
— 20. October 1898, Cr. I. 686/98. 26.
— 28. October 1898, Cr. I. 780/98. 119.
— 28. October 1898, Cr. I. 863/98. 118.
— 31. October 1898, Cr. I. 646/98. 73.
— 8. November 1898, Cr. I. 935/98. 18.
— 5. November 1898, Cr. I. 936/98. 106.
— 7. November 1898, Cr. I. 550/98. 11.
— 9. November 1898, Cr. I. 966/99. 50.
— 11. November 1898, Cr. I. 994/98. 58.
— 14. November 1898, Cr. I. 984/98. 26.
— 18. November 1898, Cr. I. 1062/98. 17.
— 21. November 1898, Cr. I. 1083/98. 113.
— 21. November 1898, Cr. II. 18/98. 47.
— 23. November 1898, Cr. I. 1052/98. 49.
— 24. November 1898, Cr. II. 32/98. 29.
— 25. November 1898, Cr. I. 1101/98. 72.
— 28. November 1898, Cr. I. 1192/98. 20.
— 1. December 1898, Cr. I. 1174/98. 97.
— 6. December 1898, Cr. I. 1186/98. 21.
— 7. December 1898, Cr. III. 10/98. 96.
— 10. December 1898, Cr. III. 77/98. 63.
— 14. December 1898, Cr. III. 129/98. 55.
— 20. December 1898, Cr. I. 1259/98. 64.
— 23. December 1898, Cr. I. 1280/98. 120.
— 28. December 1898, Cr. III. 208/98. 19.
— 29. December 1898, Cr. II. 235/98. 22.
— 29. December 1898, Cr. II. 254/98. 66.
— 30. December 1898, Cr. I. 1169/98. 31.
— 30. December 1898, Cr. I. 1091/98. 13.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 252/98. 73.
— 4. Jänner 1899, Cr. I. 334/98. 70.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 253/98. 98.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 262/98. 67.
— 16. Jänner 1899, Cr. II. 77/99. 121.
— 22. Jänner 1899, Cr. I. 43/99. 107.
— 23. Jänner 1899, Cr. II. 57/99. 122.
— 27. Jänner 1899, Cr. I. 92/99. 112.
— 28. Jänner 1899, Cr. III. 128/99. 108.
— 18. Februar 1899, Cr. III. 218/99. 57.
— 28. Februar 1899, Cr. IV. 28/99. 114.
— 2. März 1899, Cr. III. 395/99. 32.
— 7. März 1899, Cr. IV. 62/99. 109.
— 8. März 1899, Cr. III. 375/99. 110.
— 9. März 1899, Cr. I. 302/99. 65.
— 9. März 1899, Cr. II. 284/99. 56.
— 14. März 1899, Cr. I. 265/99. 59.
— 16. März 1899, Cr. VI. 91/99. 14.
— 17. März 1899, Cr. I. 313/99. 111.
— 20. März 1899, Cr. VI. 72/99. 78.
— 20. März 1899, Cr. VI. 89/99. 115.
— 22. März 1899, Cr. III. 495/99. 16.
— 27. März 1899, Cr. II. 369/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. IV. 109/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. VI. 120/99. 25.
— 30. März 1899, Cr. I. 127/99. 11.
— 6. April 1899, Cr. VI. 144/99. 124.
— 11. April 1899, Cr. I. 414/99. 165.
— 11. April 1899, Cr. IV. 259/99. 164.
— 13. April 1899, Cr. VI. 175/99. 210.
— 18. April 1899, Cr. I. 434/99. 180.
— 18. April 1899, Cr. IV. 277/99. 176.
— 18. April 1899, Cr. IV. 301/99. 206.
— 19. April 1899, Cr. V. 977/99. 160.
— 19. April 1899, Cr. V. 178/99. 162.
— 20. April 1899, Cr. II. 516/99. 137.

Entscheidung vom
— 21. April 1899, Cr. I. 441/99. 177.
— 25. April 1899, Cr. I. 464/99. 254.
— 26. April 1899, Cr. V. 199/99. 161.
— 29. April 1899, Cr. III. 734/99. 208.
— 2. Mai 1899, Cr. I. 339/99. 166.
— 3. Mai 1899, Cr. III. 748/99. 134.
— 4. Mai 1899, Cr. III. 255/99. 255.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 506/99. 187.
— 9. Mai 1899, Cr. VI. 250/99. 216.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 528/99. 253.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 529/99. 251.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 279/99. 148.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 288/99. 145.
— 17. Mai 1899, Cr. III. 888/99. 182.
— 25. Mai 1899, Cr. II. 649/99. 166.
— 27. Mai 1899, Cr. III. 912/99. 141.
— 29. Mai 1899, Cr. II. 684/99. 203.
— 2. Juni 1899, Cr. I. 593/99. 140.
— 3. Juni 1899, Cr. II. 353/99. 195.
— 5. Juni 1899, Cr. VI. 344/99. 142.
— 7. Juni 1899, Cr. III. 977/99. 139.
— 10. Juni 1899, Cr. III. 972/99. 194.
— 12. Juni 1899, Cr. VI. 370/99. 131.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 642/99. 221.
— 13. Juni 1899, Cr. IV. 580/99. 202.
— 14. Juni 1899, Cr. III. 1034/99. 250.
— 17. Juni 1899, Cr. V. 398/99. 192.
— 22. Juni 1899, Cr. VI. 402/99. 150.
— 24. Juni 1899, Cr. V. 420/99. 138.
— 25. Juni 1899, Cr. V. 441/99. 186.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 745/99. 234.
— 3. Juli 1899, Cr. VI. 404/99. 147.
— 12. Juli 1899, Cr. V. 490/99. 207.
— 13. Juli 1899, Cr. VI. 430/99. 214.
— 14. Juli 1899, Cr. IV. 702/99. 146.
— 15. Juli 1899, Cr. V. 526/99. 133.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 466/99. 149.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 473/99. 144.
— 26. Juli 1899, Cr. V. 555/99. 174.
— 31. Juli 1899, Cr. VI. 518/99. 211.
— 2. August 1899, Cr. V. 571/99. 184.
— 8. August 1899, Cr. II. 1002/99. 205.
— 10. August 1899, Cr. VI. 511/99. 143.
— 11. August 1899, Cr. IV. 827/99. 201.
— 14. August 1899, Cr. III. 550/99. 181.
— 4. September 1899, Cr. II. 1025/99. 136.
— 16. September 1899, Cr. III. 1415/99. 213.
— 21. September 1899, Cr. VI. 653/99. 232.
— 22. September 1899, Cr. V. 192/99. 160.
— 25. September 1899, Cr. VI. 673/99. 175.
— 13. October 1899, Cr. V. 786/99. 290.
— 13. October 1899, Cr. V. 913/99. 322.
— 14. October 1899, Cr. IV. 1156/99. 285.
— 23. October 1899, Cr. II. 1347/99. 311.
— 24. October 1899, Cr. I. 1126/99. 313.
— 29. October 1899, Cr. III. 1971/99. 329.
— 30. October 1899, Cr. VI. 793/99. 289.
— 10. November 1899, Cr. VI. 844/99. 328.
— 16. November 1899, Cr. III. 2055/99. 330.
— 22. November 1899, Cr. II. 1564/99. 331.
— 25. November 1899, Cr. IV. 1356/99. 301.
— 27. November 1899, Cr. VI. 874/99. 314.
— 27. November 1899, Cr. VI. 880/99. 338.
— 29. November 1899, Cr. VI. 904/99. 332.
— 30. November 1899, Cr. VI. 886/99. 275.
— 30. November 1899, Cr. II. 1456/99. 361.
— 5. December 1899, Cr. I. 1294/99. 306.
— 13. December 1899, Cr. III. 2218/99. 315.
— 19. December 1899, Cr. I. 1364/99. 299.
— 20. December 1899, Cr. IV. 1507/99. 312.
— 27. December 1899, Cr. IV. 1501/99. 325.

Entscheidung vom
— 29. December 1899, Cr. VI. 959/99. 274.
— 13. Jänner 1900, Cr. III. 20/00. 428.
— 18. Jänner 1900, Cr. IV. 23/00. 420.
— 24. Jänner 1900, Cr. III. 165/00. 351.
— 25. Jänner 1900, Cr. VI. 88/00. 360.
— 26. Jänner 1900, Cr. I. 17/00. 352.
— 27. Jänner 1900, Cr. III. 142/00. 374.
— 31. Jänner 1900, Cr. I. 66/00. 435.
— 31. Jänner 1900, Cr. IV. 140/00. 367.
— 3. Februar 1900, Cr. III. 189/00. 353.
— 5. Februar 1900, Cr. II. 117/00. 401.
— 6. Februar 1900, Cr. V. 83/00. 370.
— 14. Februar 1900, Cr. IV. 286/00. 366.
— 20. Februar 1900, Cr. I. 133/00. 492.
— 21. Februar 1900, Cr. IV. 328/00. 446.
— 21. Februar 1900, Cr. III. 336/00. 404.
— 22. Februar 1900, Cr. III. 320/00. 365.
— 23. Februar 1900, Cr. I. 145/00. 419.
— 24. Februar 1900, Cr. III. 323/00. 397.
— 5. März 1900, Cr. VI. 263/00. 373.
— 7. März 1900, Cr. IV. 395/00. 452.
— 13. März 1900, Cr. IV. 181/00. 485.
— 15. März 1900, Cr. II. 407/00. 362.
— 20. März 1900, Cr. V. 200/00. 369.
— 24. März 1900, Cr. IV. 509/00. 440.
— 27. März 1900, Cr. I. 260/00. 382.
— 6. April 1900, Cr. VI. 383/00. 354.
— 19. April 1900, Cr. II. 625/00. 368.
— 8. Mai 1900, Cr. VI. 467/00. 355.
— 19. Mai 1900, Cr. III. 880/00. 358.
— 9. August 1900, Cr. VI. 748/00. 339.
— 30. October 1900, Cr. VI. 1079/00. 335.
— 3. December 1900, Cr. I. 480/00. 340.

Landes- als Berufungsgericht Brünn.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Bc. I. 2/98. 126.
— 3. September 1898, Cg. I. 438/98. 123.
— 5. October 1898, R. I. 2/98. 125.
— 30. December 1898, Cg. I. 650/98. 5.
— 11. Juli 1899, Cg. I. 170/99. 377.
— 11. November 1899, Bc. I. 6/99. 326.

Landes- als Berufungsgericht Graz.

Entscheidnug vom 31. December 1900, Cg. I. 618/00. 341.

Kreis- als Berufungsgericht Leitmeritz.

Entscheidung vom 13. März 1901, Cg. II. 39/1. 450.

Kreis- als Berufungsgericht Neutitschein.

Entscheidung vom
— 23. Mai 1900, Cg. I. 165/00. 259.
— 30. Juni 1900, Cg. I. 205/00. 344.
— 25. Juli 1900, Cg. I. 235/00, Cg. I. 236/00. 343.

Kreis- als Berufungsgericht Pilsen.

Entscheidung vom 31. Jänner 1901, Cg. IV. 8/I. 293.

Landes- als Berufungsgericht Prag.

Entscheidung vom
— 12. Jänner 1901, Cg. VI. 2/1. 347.
— 19. April 1901, Cg. VI. 115/1. 378.
— 19. April 1901, Cg. VI. 117/1. 385.
— 8. Juni 1901, R. VI. 3/1. 444.
— 1. Juli 1901, Cg. VI. 221/1. 392.
— 6. Jänner 1902, R. VI. 1/2. 445.

Kreis- als Berufungsgericht Reichenberg.

Entscheidung vom 17. Juni 1899, Cg. III. 177/99. 272.

Kreis- als Berufungsgericht Teschen.

Entscheidung vom 13. März 1900, Bc. II. 14/00. 353.

Landes- als Berufungsgericht Troppau.

Entscheidung vom
— 19. April 1901, Cg. II. 146/1. 475.
— 12. November 1901, R. II. 1/1. 357.

Landes- als Berufungsgericht Wien.

Entscheidung vom
— 6. August 1898, Nr. I. 351/98. 15.
— 8. April 1899, Cg. X. 123/99. 65.
— 18. April 1899, Cg. VI. 139/99. 78.
— 10. Mai 1899, Cg. VI. 190/99. 210.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 197/99. 124.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 900/99. 104.
— 2. December 1899, R. VI. 12/99. 331.
— 17. December 1899, Cg. VI. 440/99. 306.
— 26. Jänner 1900, R. VI. 6/00. 352.
— 21. Februar 1900, Cg. VI. 42/00. 360.
— 23. Februar 1900, Cg. VI. 49/00. 363.
— 28. Februar 1900, Cg. VI. 53/00. 401.
— 19. März 1900, Cg. VI. 68/00. 373.
— 12. April 1900, Cg. VI. 96/00. 382.
— 7. Juni 1900, R. VI. 16/00. 337.
— 9. Juni 1900, Cg. VI. 164/00. 358.
— 2. Juli 1900, Bc. VI. 29/00. 336.
— 2. September 1900, Cg. VI. 225/00. 339.
— 19. November 1900, R. VI. 213/00. 335.
— 27. December 1900, Cg. VI. 359/00. 340.

Bezirksgericht Bielitz.

Entscheidung vom 18. November 1899, C. III. 737/99. 333.

Oberlandesgericht Prag.

Entscheidung vom 23. October 1901, R. III. 125/1. 348.

Oberster Gerichtshof.

Entscheidung vom 16. Mai 1900, Z. 6275. 333.

Nr. 343.

1. Der Accordarbeiter hat keinen Anspruch auf Lohn oder Ersatz, wenn durch sein Verschulden das von ihm fertigzustellende Werk zugrunde gieng oder wegen mangelhafter Arbeitsausführung misslang und unbrauchbar wurde. §. 1153 a. b. G. B., §. 77 Gew. O.

2. Accordarbeiter sind erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der übernommenen Arbeit zum Austritte berechtigt.

3. Bei „Partiearbeiten" ist jeder einzelne Arbeiter als Vollmachtgeber und Vollmachtnehmer der anderen Mitarbeiter hinsichtlich der gemeinschaftlichen Arbeit anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 26. Juni 1900 Cr. I 284/00, Cr. I 285/00 und des k. k. Kreisgerichtes als Berufungsgerichtes in Neutitschein vom 25. Juli 1900 Cg. I 235/00 und Cg. I 236/00.

Die bei der beklagten Eisenhüttengewerkschaft als Gießer beschäftigt gewesenen Kläger A. R. und A. N., welche mit einem dritten Gießer eine „Partie" bildeten, behaupten:

1. Am 1. Juni 1900 einen Cylinderkern fertiggestellt zu haben, welcher vor Ablieferung in der Trockenkammer zersprungen sei, da das dazu verwendete Eisen zu hart und kurzfaserig gewesen sei;

2. am 21. Juni ein Schiebergehäuse hergestellt zu haben, welches der Betriebsleiter habe zertrümmern lassen, weil es angeblich fehlerhaft und unbrauchbar war;

3. am 21. Juni gekündigt und Aufnahme in den Taglohn verlangt zu haben, da sie die tagsvorher überwiesene Arbeit innerhalb der 14tägigen Frist unmöglich herstellen konnten. Da ihnen dies verweigert und eine andere Arbeit nicht zugewiesen wurde, begehren sie nunmehr die Bezahlung des Lohnes für die geleistete Arbeit im Betrage von je 33 K 33 h, bzw. 9 K 66 h und Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist per je 60 K zusammen daher je 102 K 99 h.

Beklagterseits wird Klageabweisung beantragt und vorgebracht:

Ad 1. Der Cylinderkern sei deshalb zersprungen, weil auf die Herstellung des Kernes nur ein Drittel der ganzen Arbeitszeit, die ein Cylinder benöthige, verwendet wurde und er von den Klägern ganz vorne unmittelbar zum Feuer gestellt wurde.

Ad 2. Das Schiebergehäuse habe dem Modell nicht entsprochen und einen Buckel von 5 *mm* Höhe und 100 cm^2 Flächeninhalt gehabt, welchen die Partie eigenmächtigerweise in der Maschinenwerkstätte abhobeln ließ, wodurch die Structur des Gehäuses geändert wurde und dieses für den bestimmten Zweck nicht mehr widerstandsfähig genug gewesen wäre.

Ad. 3. Die Kläger haben am 20. Juni die Herstellung eines Brunnenkranzes zugewiesen erhalten und durch die anstandslose Annahme des Accordzettels und der Schablone die zugewiesene Accordarbeit übernommen, weshalb sie vor Fertigstellung derselben zum Austritte nicht berechtigt seien und die Zuweisung einer anderen Arbeit nicht beanspruchen konnten.

Das Beweisverfahren ergab Nachstehendes:

Ad 1. Kläger erhielten zur Fertigstellung des Cylinderkernes das im Coupolofen geschmolzene gleiche Material, wie die anderen Partien. Dieselben geben zu, dass zu jener Zeit sonst bei keiner Partie ein Zerspringen des Eisens vorkam und dass von ihnen der Kern in der Trockenkammer ganz vorne auf den Wagen nahe zum Feuer gestellt wurde.

Übereinstimmend gaben die einvernommenen drei fachverständigen Zeugen an, dass das Kerneisen deshalb zersprungen sei, weil es zu nahe dem Feuer stand, sich auf jener Seite sehr stark erhitzte und infolge der Temperaturdifferenz jene Spannung im Eisen entstand, die zum Zerspringen führte und dass der Grund nicht im Material, dessen Qualität weder schlecht noch hart war, gelegen sein konnte, da dasselbe ganz gleichmäßig gewesen sei und sonst auch andere Arbeiten, die an jenem Tage in die Formen kamen, zersprungen wären.

Ad 2. Bestätigten die Zeugen, dass die Außenseite des Gehäuses, die sogenannte „Haut" bedeutend widerstandsfähiger sei, weil sie sehr feinkörnig ist, während das durch das Abhobeln bloßgelegte innere Gefüge grobkörnig sei und da das Gehäuse seiner Bestimmung nach sehr hohen Temperaturen ausgesetzt werden muss, sei ein abgehobeltes Schiebergehäuse unbrauchbar.

Ad 3. Kläger haben die Arbeit am 21. Juni gekündigt und um Zuweisung einer anderen Arbeit im Zeitlohne angesucht. weil sie die ihnen tagsvorher zugewiesene Arbeit, nämlich die Herstellung eines aus sechs Segmenten bestehenden Brunnenkranzes in der 14tägigen Kündigungsfrist nicht fertigstellen konnten.

Durch die Zeugenaussagen erscheint erwiesen, dass die Übernahme der Schablone und des Accordzettels von der Partie anstandslos erfolgte und dass in dem Zeitpunkte der Kündigung die Schablone bereits an der Schabloniervorrichtung angeschraubt gewesen ist; Kläger gaben dies zu, weisen jedoch darauf hin, dass dies der dritte Gießer ohne ihr Wissen gethan hätte.

Bestätigt erscheint schließlich, dass die in Rede stehende Arbeit von einer Partie von 4 Leuten in 15 Arbeitstagen fertiggestellt wurde.

Das Klagebegehren wurde von der I. und II. Instanz abgewiesen, u. zw. aus nachstehenden Gründen:

Ad 1. Nach den übereinstimmenden Aussagen der abgehörten Zeugen und dem eigenen Geständnisse der Kläger wurde der Cylinder-

kern ganz vorne auf den Wagen gestellt und unmittelbar an das offene Feuer herangeschoben; darnach erscheint auch die Behauptung des Beklagten, dass nur dadurch das Zerspringen herbeigeführt wurde, umso glaubwürdiger, als die Kläger selbst zugeben mussten, dass bei keiner anderen Partie das aus demselben Ofen stammende Eisen damals zersprungen wäre und als die Zeugen bestimmt behaupten, dass das im Coupolofen geschmolzene Eisen von gleichmäßiger Beschaffenheit war.

Da nach den eigenen Angaben der Kläger der Lohn erst nach vollständig geliefertem Werke verlangt werden konnte, das Werk aber durch klägerisches Verschulden vorher zugrunde gieng, entfällt jedweder Lohn und Ersatzanspruch.

Dasselbe gilt ad 2 vom Schiebergehäuse, weil dasselbe zugestandenermaßen einen Buckel hatte und dieser nur durch Unachtsamkeit der Arbeiter entstanden sein konnte.

Der Beklagte war nur verpflichtet, ein tadellos gegossenes Stück von den Accordarbeitern zu übernehmen und es steht daher denselben überhaupt nicht zu, einem factisch misslungenen Gusse das Ansehen eines gut ausgeführten zu geben. Überdies ist durch die Aussagen der Zeugen erwiesen, dass durch das vom Kläger versuchte Abhobeln des Buckels der Gussfehler nicht gut gemacht und nur für die unbrauchbare Form ein unbrauchbarer Inhalt eingetauscht werden konnte.

Ad 3. Nach der mit §. 77 Gew. O. übereinstimmenden Bestimmung der Arbeitsordnung war Kläger als Accordarbeiter erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der übernommenen Arbeit zum Austritte aus der Arbeit berechtigt.

Die Frage nun, ob Kläger vor der Kündigung die Herstellung des Brunnenkranzes übernommen hat, muss bejaht werden, denn mit Rücksicht auf den Umstand, dass in einer Eisengießerei größere Accordarbeiten nicht durch einen einzelnen, sondern nur durch sogenannte „Partien“ ausgeführt werden können, muss jeder zu einer solchen Partie gehörige Arbeiter als Vollmachtgeber und Vollmachtnehmer der anderen Mitarbeiter bezüglich ihrer gemeinschaftlichen Arbeit angesehen werden.

Da die Kläger selbst angaben, dass der dritte Gießer Vorarbeiter war, mussten sie dessen Handlungen umsomehr gegen sich gelten lassen.

Wie nun die Kläger selbst zugestehen, hat derselbe die Schablone anstandslos übernommen und hatte auch im Zeitpunkte der Kündigung bereits durch Anschrauben der Schablone an die Schabloniervorrichtung mit der Arbeit begonnen; die begonnene Arbeit ist daher jedenfalls eine übernommene.

Die Kläger waren daher zur Beendigung derselben verpflichtet und stellt sich sohin der auf die Bestimmung des §. 84 Gew. O. gestützte Entschädigungsanspruch als unbegründet dar.

Nr. 344.

1. Die „Wirtschafter" einer Bierbrauerei sind nicht Hilfsarbeiter, sondern als Angestellte höherer Diensteskategorie anzusehen. §. 73 Gew. O.

2. Eine Entlohnung für Überstunden gebürt nur dem gewerblichen Hilfsarbeiter, nicht auch den „höheren Angestellten". §. 96a. Gew. O.

3. Die Vorschriften über die Sonntagsruhe finden auch auf die Angestellten höherer Kategorie Anwendung.

4. Ein Anspruch auf Entlohnung für die bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die Sonntagsruhe und den Ersatzruhetag geleisteten Arbeiten, besteht dann nicht, wenn nach der getroffenen Vereinbarung in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, Ministerialverordnung vom 24. April 1895. R. G. Bl. Nr. 58, §. 878 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 31. Mai 1900 C. I. 229/00 und des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes Neutitschein vom 30. Juni 1900 Cg. I. 205/00.

Kläger war seit 1. Mai 1899 als Wirtschafter bei der beklagten Bierbrauerei-Actiengesellschaft gegen einen vereinbarten Monatslohn von 100 K bar und anrechenbarem Bierdeputat im Äquivalente von 14 K 40 h bei 14tägiger Kündigung beschäftigt; das Dienstverhältnis wurde am 28. Mai 1900 im beiderseitigen Einverständnisse aufgelöst.

Kläger behauptet, während seiner Dienstzeit im ganzen 271 Überstunden gemacht und überdies an 57 Sonntagen gearbeitet zu haben und beansprucht mit der Motivierung, dass er thatsächlich nur Hilfsarbeiter war, Entlohnung

1. für die geleistete Überstundenarbeit à 34 h per Stunde = 92 K 14 h und

2. für die Sonntagsarbeit à 3 K 80 h = 216 K 60 h,

im ganzen 308 K 74 h.

Die beklagte Gesellschaft wurde zur Bezahlung des eingeklagten Theilbetrages per 216 K 60 h verurtheilt, Kläger mit dem Mehranspruche per 92 K 14 h abgewiesen.

Gründe: ad 1. Nach der Bestimmung des §. 96a, Gew. O., steht der Anspruch auf eine besondere Entlohnung für geleistete Überstunden nur dem Hilfsarbeiter zu und es wirft sich zunächst die Frage auf, ob Kläger als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73, Gew. O., oder als Angestellter „höherer Diensteskategorie" anzusehen ist. Da das Gesetz eine genauere Umschreibung des Begriffes „höhere Dienstleistung" nicht gibt, und es auf die Art der Entlohnung allein nicht ankommt, da ja auch Gewerbegehilfen monatlich entlohnt werden können, so

kann hiefür im concreten Falle nur die factische Art der wirklichen Verwendung, die Beschaffenheit der Dienstleistung und die Stellung des Arbeiters im Gewerbe ausschlaggebend sein.

Im vorliegenden Falle umfasst der Pflichtenkreis des Klägers Thätigkeiten, welche der ihm anvertrauten Aufsicht entspringen und mit der Erfüllung derselben verbunden sind, sie concentrieren und erschöpfen sich innerhalb der Grenzen des ihm geschenkten Vertrauens und des von ihm geforderten Maßes von wirtschaftlichen Fähigkeiten und wirtschaftlicher Umsicht und liegen außerhalb des Rahmens einer professionellen oder gewerblich technischen Thätigkeit.

Diese Berufsthätigkeit charakterisiert auch seine Stellung, welche ihn den übrigen Hilfsarbeitern nicht gleichstellt, sondern über dieselben erhebt und ihm andere unterstellt.

Mit Rücksicht auf diese Umstände war denn auch dem Kläger, zumal in der Arbeitsordnung die Wirtschafter nicht unter den gewerblichen Hilfsarbeitern aufgezählt erscheinen, die Qualität eines Angestellten höherer Diensteskategorie zuzuerkennen, so dass sich im Hinblicke auf die Bestimmung des §. 96 a, Gew. O., der erste Theil des Klagebegehrens als unbegründet darstellt.

ad 2. Artikel I des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, enthält die Bestimmung, dass an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen hat.

Wenn nun auch nach der Verordnung des Handelsministeriums vom 24. Mai 1895, R. G. Bl. Nr. 58, für Bierbrauereien die Sonntagsruhe unter Beschränkung auf die unbedingt nothwendigen Arbeitspersonen, und zwar für die Überwachung der Hauptgährung, für den Bierausstoß und das Verführen des Bieres an die Bierabnehmer gestattet ist unter der Bedingung, dass den an Sonntagen länger als drei Stunden beschäftigten Arbeitern eine 24stündige Ruhezeit an dem darauf folgenden Sonntage zu gewähren ist, so ergibt sich hieraus, dass Kläger zur Verrichtung der Sonntagsarbeit in dem von ihm geforderten Umfange nicht verpflichtet war, zumal nach dem Erlasse des Handelsministeriums vom 27. Mai 1895, Z. 29014, das Verbot der Sonntagsarbeit nicht nur für die gewerblichen Hilfsarbeiter aller Art, sondern auch für die zu höheren Dienstleistungen bestellten Personen Geltung hat.

Es muss auch in dieser Hinsicht die Art der Entlohnung als vollkommen irrelevant angesehen werden, da sich — weil eben durch die Einführung der Sonntagsruhe der schrankenlosen Ausnützung der Arbeitskraft ein Ziel gesetzt werden soll — der Lohn, gleichviel ob Wochen- oder Monatslohn sich immer nur als eine Entlohnung für die während der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit geleisteten Arbeiten darstellt.

Da der Sonntag gesetzlich als Ruhetag dekretirt ist, ist auch kein Arbeiter zu einer Arbeitsleistung an Sonntagen verpflichtet; dieselbe stellt sich als eine prästirte Mehrarbeit dar, welche, wenn sie wie im vorliegenden Falle gefordert wird, nach §. 1152 a. b. G. B. auch besonders zu entlohnen ist.

Dieser rein privatrechtliche Anspruch kann durch die Verletzung der Vorschriften über die Einhaltung der Sonntagsruhe, welche den Unternehmer allerdings straffällig macht, nicht beeinträchtigt werden und ebensowenig kann in der widerspruchslosen Entgegennahme des Monatslohnes ein Verzicht erblickt werden, da zu dieser Annahme die blos stillschweigende Übernahme des Lohnes an und für sich nicht berechtigt, Kläger auf den ihm zustehenden Anspruch niemals ausdrücklich verzichtet hat und derselbe auch nicht durch Verjährung oder in sonstiger Weise als erloschen angesehen werden kann.

Der diesfällige Ersatzanspruch erschien daher dem Gerichte begründet, weshalb dem Kläger der angesprochene Betrag per 216 K 60 h zuerkannt wurde.

Das k. k. Kreisgericht in Neutitschein hat mit Urtheil vom 30. Juni 1900 $\frac{\text{Cg. I } 205/00}{6}$ der von der beklagten Seite überreichten Berufung stattgegeben und das erstinstanzliche Urtheil dahin abgeändert, dass der Kläger auch mit dem Restbetrage per 216 K 60 h abgewiesen wurde.

Gründe: Was zunächst die Stellung des Klägers im Dienste der beklagten Brauerei betrifft, musste der Gerichtshof mit Rücksicht auf die Angaben des Klägers über den Inhalt seiner Verpflichtungen der Anschauung des ersten Richters beipflichten, dass der Kläger nicht als Hilfsarbeiter, sondern als Angestellter höherer Diensteskategorie anzusehen ist.

Es ist auch mit Rücksicht auf Art. I und III des Gesetzes vom 15. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, principiell der Ansicht beizupflichten, dass die Bestimmungen über die Sonntagsruhe auch auf die höheren Angestellten Anwendung finden, und dass daher der Kläger Anspruch auf die gesetzliche Sonntagsruhe hatte. Das darf aber nicht so verstanden werden, dass er bei Verletzung der Sonntagsruhe an einem beliebigen Tage die Ersatzruhe verlangen könnte.

Vielmehr ist nach Art. VI des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 und nach der Specialbestimmung für Bierbrauereien in der Verordnung des Handelsministeriums vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, wenn an Sonntagen mehr als 3 Stunden gearbeitet wird, als Ersatzruhe eine 24 stündige Ruhezeit am darauf folgenden Sonntage normirt. Da nun der Kläger nach seiner unwidersprochenen

Angabe an Sonntagen Vormittags von 5—12 Uhr in der Brauerei beschäftigt war, so könnte sich ein Klageanspruch höchstens darauf beziehen, dass ihm jeder zweite Sonntag als Ersatzruhetag hätte gewährt werden sollen.

Trotzdem erscheint die Klage nicht begründet. Die erwähnten Gesetze über die Regelung der Sonntagsruhe haben nicht blos die Bedeutung, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Ersatzruhe zustehe, sondern sie stellen, wie dies aus §. 1 Art. VI cit. Ges. und §. 2 cit. Vdg. hervorgeht, die Gewährung der Ersatzruhe als eine Bedingung dar, unter welcher die beschränkte Sonntagsarbeit vom Gesetze gestattet wird. Auf die Erfüllung dieser Bedingung können weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer verzichten und ist die Nichtgewährung der vorgeschriebenen Ersatzruhe gemäß §. 13 cit. Vdg. nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu bestrafen.

Von der Gewährung der Ersatzruhe können auch die Behörden nicht entbinden und es ist, selbst wenn sie aus vorübergehenden Ursachen nicht durchführbar war, gemäß §. 1. Art. III Z. 4 und Art. V Abs. 2 die dort festgesetzte Ersatzruhe zu gewähren.

Daraus folgt, dass eine ausdrückliche oder stillschweigende Verabredung, die Ersatzruhe durch eine Entlohnung zu ersetzen unerlaubt und daher gemäß §. 878 a. b. G. B. für keinen Theil verbindlich wäre.

Und selbst, wenn man eine solche Vereinbarung für zulässig ansehe, so kann der Kläger auf eine solche sich nicht berufen; denn, wenn ein Angestellter über seine Obliegenheiten unterrichtet, einen Monatslohn vereinbart, ohne überhaupt bezüglich der Sonntagsarbeit etwas auszumachen, wenn er für die geleistete Sonntagsarbeit weder nach Ablauf des Sonntages, noch auch später etwas verlangt, was alles der Kläger zugegeben hat, so kann von einer solchen etwa stillschweigenden Verabredung keine Rede sein, vielmehr muss der Monatslohn des Klägers als inclusive der Entlohnung für alle Sonntagsarbeit ausgemacht, angeschen werden.

Da aus den angeführten Gründen der Anspruch des Klägers nicht begründet ist, wurde der Berufung stattgegeben und die Klage unter Abänderung des erstrichterlichen Urtheiles gänzlich abgewiesen.

Nr. 345.

1. Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Bierbrauereien sind besonders zu entlohnen. (§. 96, lit. a Gew. O.)

2. Auch für Arbeiten, die mit Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die Sonntagsruhe, geleistet wurden, gebürt dem

Hilfsarbeiter eine Entlohnung, sofern sie nicht schon in dem gezahlten Lohn enthalten ist.

Urtheil des Gewerbegerichtes in Pilsen vom 24. August 1901, Cr. I. 280/1.

Kläger L. M. war in der beklagten Brauerei durch mehrere Jahre als Braugehilfe, u. zw. theils als Mälzer, theils als Kellerbursche, Einschlaucher und endlich als Abzieher beschäftigt, und wurde Anfangs August 1901 entlassen.

Kläger stand bei der beklagten Brauerei in Monatslohn, welcher je nach seiner Beschäftigung 38 bis 45 fl. betrug.

In der Zeit vom 6. Juni 1900 bis zu seiner Entlassung arbeitete der Kläger von $4^1/_2$ Uhr Früh durch 14, 15 bis 16 Stunden täglich, und spricht mit Rücksicht auf die Arbeitsdauer, welche in der beklagten Brauerei täglich hätte nur 11 Stunden betragen sollen, den Ersatz für die an 390 Tagen geleisteten täglichen zwei Überstunden (nach Verhältnis des jeweiligen Monatslohnes) im Betrage von 230 K 60 h an. Ferner führt Kläger an, er habe jeden Sonntag durch vier Stunden arbeiten müssen und spricht — da in der beklagten Brauerei die Sonntagsruhe nicht eingehalten wurde — aus diesem Grunde für die an 65 Sonntagen à vier Stunden geleistete Arbeit 68 K 40 h an.

Endlich führt Kläger an, dass er die in der beklagten Brauerei (Mälzerei) übliche Remuneration für die Campagne (October bis Mai 1900/1901) nicht bekommen habe und spricht aus diesem Grunde 152 K an.

Die beklagte Brauerei wurde zur Zahlung von 263 K 88 h an den Kläger verurtheilt, und das Klagebegehren hinsichtlich des Theilbetrages per 187 K 12 h abgewiesen.

Gründe: Aus dem Obangeführten ergibt sich, dass der Klagsanspruch aus drei Theilen besteht:

I. Aus dem Anspruche auf Bezahlung von 780 Überstunden per 230 K 60 h.

II. Aus dem Anspruche auf Ersatz des Lohnes für 260 Arbeitsstunden an Sonntagen per 68 K 40 h und

III. aus dem Anspruche auf Auszahlung einer Remuneration (für zwei Campagnen) à 38 fl. = 76 K per 152 K.

Ad I. Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass der Kläger in der beklagten Brauerei in der Zeit vom 1. Mai 1900 (resp. 6. Juni 1900) bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses (31. Juli resp. 3. August 1901) täglich 14, 15 bis 16 Stunden als Braugehilfe gegen Monatslohn von 42 fl., 50 fl., resp. 45 fl. gearbeitet hat, und es muß untersucht werden, ob der Kläger in Überstunden gearbeitet

habe, wie er angibt, und ob er auf eine besondere Entlohnung Anspruch hat oder nicht.

Nach §. 96a Gew. O. darf in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen für die gewerblichen Hilfsarbeiter die Arbeitsdauer ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als höchstens 11 Stunden — binnen 24 Stunden — betragen; die Überstunden sind besonders zu entlohnen.

Mit Rücksicht auf den notorischen Umfang des Betriebes unterliegt es keinem Zweifel, dass die beklagte Brauerei zu den fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen zu rechnen ist, und dass somit die Bestimmungen des §. 96 a Gew. O. auf dieselbe Anwendung finden.

Hat somit der Kläger in diesem Bräuhause täglich länger als 11 Stunden gearbeitet, so hat er über die gesetzlich festgesetzte Zeit gearbeitet.

Auch wenn die Verordnung des Handelsministers vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 85, womit (im §. 2) auf Grund des §. 96 a, Gew. O. den Bierbrauereien (mit ununterbrochenem Betriebe) die Verlängerung der täglichen Arbeitsdauer auf 12 Stunden bewilligt wurde, berücksichtigt wird, so ist es doch evident, dass der Kläger täglich zwei bis vier Überstunden gemacht hat.

Dass übrigens die beklagte Brauerei im Sinne des §. 96 a, Gew. O. Abs. 4 und 5 und der Verordnung des Handelsministeriums vom 27. Mai 1885, Z. 15576, resp. vom 4. Jänner 1886, Z. 30936 ai. 1885 und vom 12. October 1895, Z 59712 — um eine Verlängerung der Arbeitszeit über die Normaldauer angesucht hätte — hat die beklagte Brauerei gar nicht behauptet.

Nachdem der Kläger in der Zeit vom 6. Juni 1900 bis zum Tage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Mälzer nicht gearbeitet hat, finden auf ihn die Bestimmungen der Verordnung des Handelsministeriums vom 17. Februar 1893, Z. 8760 (über die Doppelschicht) keine Anwendung.

Mit Rücksicht darauf, dass die beklagte Brauerei sich mit der Bestimmung des §. 4 ihrer Dienstordnung dagegen wahrt, dass der Kläger überhaupt Überstunden gemacht habe, ist folgendes zu erwägen:

Was die Arbeitsordnung beinhalten soll, ist aus der Bestimmung des §. 88 a Gew. O. ersichtlich.

Dass die Dienstordnung der beklagten Brauerei am 16. August 1886 mit visum der Gewerbebehörde in Pilsen versehen wurde, beweist nur, dass diese Behörde darin nichts gesetzwidriges fand (§. 88 a, Abs. 2 Gew. O.), dieses Visum ist jedoch für das Gericht insoweit nicht verbindlich, als das Gericht verpflichtet ist zu prüfen,

ob die Dienst- resp. Arbeitsordnung keine unerlaubten oder gegen die guten Sitten verstoßenden Bestimmungen enthält.

Gemäß §. 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft.

Soll nun die Arbeitsordnung einen Bestandtheil des Arbeitsvertrages bilden, ist erforderlich, dass sie nicht gegen das Gesetz verstoße, und dass sie gemäß §. 88 a Gew. O. gehörig verlautbart wurde.

Die unklare und unbestimmte Fixierung der Arbeitszeit und Dauer im §. 4 Abs. 1 der Dienstordnung der beklagten Brauerei muß in dem Sinne ausgelegt werden, wie es das geltende Gesetz zuläßt. (§§ 914, 915 und 916 des a. b. G. B), d. i. dass die Arbeitszeit (gemäß §. 96 a Gew. O.) nicht mehr als höchstens 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen dürfe (resp. wie oben gezeigt, höchstens 12 Stunden).

Wenn die beklagte Brauerei nach ihrer Dienstordnung eine beliebige Arbeitszeit bestimmen will, so kann eine derartige Überschreitung der gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit für giltig und für den Kläger verbindlich nicht angesehen werden, woran der ganz zufällige, nur die Art der Auszahlung des Lohnes bestimmende Umstand, dass der Kläger im Monatslohne stand, nichts zu ändern vermag, da derselbe hiemit nicht aufgehört hat, ein gewerblicher Hilfsarbeiter zu sein, in dessen Interesse eben die obigen gesetzlichen Vorschriften, welche den Schutz des Arbeiterstandes bezwecken, erlassen wurden.

Wenn übrigens auch angenommen werden sollte, dass die Dienstordnung der beklagten Brauerei keinerlei gegen das Gesetz verstossende Bestimmungen enthalte, so könnte dennoch auf dieselbe keine Rücksicht genommen werden, da die beklagte Brauerei gar nicht behauptet hat, dass diese Dienstordnung, wie dies selbst der §. 1 derselben, dann §. 88 a Abs. 1 Gew. O. bestimmt, dem Kläger eingehändigt, resp. verlautbart wurde (bei seinem Eintritte in die Arbeit).

Und doch ist — soll der Inhalt der Arbeitsordnung als ein Bestandtheil des Arbeitsvertrages behandelt werden, — von größter Wichtigkeit nicht nur die Affigierung der Arbeitsordnung in den Arbeitsräumen der Brauerei, sondern auch deren Verlautbarung an die betreffenden Hilfsarbeiter, u. zw. entweder durch Einhändigung eines Exemplars derselben, oder durch mündliche Mittheilung der wesentlichen Theile der Arbeitsordnung oder durch Anweisung des Arbeiters, derselbe habe die betreffenden Vorschriften der affigierten

Arbeitsordnung zur Kenntnis zu nehmen; in allen diesen Fällen ist außerdem nothwendig, dass der Arbeiter entweder ausdrücklich, oder stillschweigend sein Einverständnis erkläre, dass die bezüglichen Bestimmungen der Arbeitsordnung als Bestimmungen des Arbeitsvertrages zu gelten haben. (Erlass des Just. Min. vom 13. Mai 1899, Z. 5755 Stück X. J. M. V. B. vom Jahre 1899); alles dies wurde jedoch von der beklagten Brauerei, weder behauptet, noch weniger aber bewiesen.

Demnach müssen ausschliesslich die Bestimmungen des Gesetzes (§. 96 a Gew. O.) berücksichtigt werden; diesen zufolge erscheint der Klagsanspruch als begründet, und wurde somit (da gegen die Höhe des Betrages per 230 K 60 h nichts eingewendet wurde) diesem Klagsanspruche gemäß erkannt.

Es liegt zu Tage, dass die beklagte Brauerei durch Gewährung eines Geschenkes von 15 fl. an den Kläger (zu Weihnachten 1900) sich ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Bezahlung der geleisteten Überstunden nicht entledigen konnte, und ebensowenig kann in der Gewährung des üblichen Haustrunkes eine Entschädigung für die in Überstunden geleisteten Arbeiten gefunden werden, zumal die Quantität des verabreichten Bieres unter allen Umständen immer dieselbe blieb.

Ad II. Auf Grund der übereinstimmenden Angabe beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass in der beklagten Brauerei die Sonntagsruhe nicht eingehalten wurde, und dass der Kläger jeden Sonntag bis vier Stunden arbeiten musste.

Nach dem Gesetze vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 hat an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen (Art. I.) und hat (nach Art. II) die Sonntagsruhe mindestens 24 Stunden zu dauern.

Die Ausnahmen von den Bestimmungen des Art. I. und II. sind im Art. III. des citierten Gesetzes enthalten.

Nach der Verordnung des Handels-Ministeriums vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58 (Abs. 20) ist die Sonntagsarbeit in Bierbrauereien gestattet (mit Beschränkung auf die unbedingt nothwendigen Arbeitspersonen) dafür muss jedoch den an Sonntagen länger als drei Stunden beschäftigten Arbeitern die Ersatzruhe gewährt werden, u. zw. eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntage.

Laut Art. VI. des Ges. v. 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 und §. 9 der zuletzt citierten Ministerial-Verordnung sind die betreffenden Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen.

Das ist in der beklagten Brauerei nach ausdrücklichem Geständnisse des Vertreters desselben nicht eingehalten worden, sondern der

Kläger musste jeden Sonntag, ohne Gewährung einer Ersatzruhe, arbeiten.

Die Dienstordnung entspricht somit insoferne nicht dem Gesetze, als sie die hinsichtlich der Sonntagsarbeit, und des Ersatzruhetages getroffenen Bestimmungen nicht enthält.

Anlangend die Entlohnung für diese Sonntagsarbeiten hat der Vertreter der beklagten Brauerei behauptet, dass diese Entlohnung enthalten sei in dem Monatslohne des Klägers.

Das Gericht pflichtete, unter Berücksichtigung der Ansicht des Sachverständigen, dieser Meinung der Beklagten, u. zw. hinsichtlich einer Hälfte der eingeklagten Sonntage bei, hält jedoch dafür, dass bezüglich der zweiten Hälfte dieser Sonntage dem Kläger nach dem Gesetze, u. zw. an jedem darauffolgenden Sonntage eine Ersatzruhe gebührte, und dass, da sie ihm nicht gewährt wurde, ihm für die an diesen Ersatzsonntagen geleisteten Arbeiten eine besondere Entlohnung zustehe, welche durch den Monatslohn nicht gedeckt erscheine, aus welchem Grunde dem Klagebegehren hinsichtlich des Theilbetrages von 33 K 28 h entsprochen und bezüglich des Restes die Klage abgewiesen wurde (arg. §. 1152 a. b. G. B., Ges. v. 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 und Min. Verord. vom 24. Mai 1898, Z. 24.818 aus welchem sich ergibt, dass jedwede Arbeit an Sonntagen besonders entlohnt werden müsse).

Ad III. Die Abweisung des Klagsanspruches per 152 K (an Remuneration), gründet sich auf die übereinstimmenden Aussagen beider Parteien, dass diese Remuneration nur jenen Gehilfen (Mälzerei) ausbezahlt wurde, welche blos für die Dauer der Campagne aufgenommen wurden, dass jedoch Kläger ein ständiger Braugehilfe war.

Nr. 346.

1. Anspruch des „Kesselwärters" auf besondere Entlohnung für die während der Arbeitspausen geleisteten Arbeiten (§. 74a Gew. O., Verordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 20).

2. Die vom Hilfsarbeiter beim Austritte aus der Arbeit unterfertigte „Generalquittung" enthält einen Verzicht auf die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 26. Juli 1900, Cr. I 306/00.

Kläger war als Kesselwärter bei der beklagten Unternehmung (Petroleumraffinerie) beschäftigt und begehrt, da nach der Arbeits-

ordnung eine 10stündige Arbeitszeit festgesetzt sei, er jedoch täglich auch während der 2stündigen Arbeitspausen, sohin stets 12 Stunden in Arbeit stand, Entschädigung für die während 420 Stunden geleistete Mehrarbeit im Betrage von 109 K 20 h.

Beklagterseits wird unter Hinweisung auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung, nach welcher für den Kläger als Kesselwärter eine 12stündige Schichtdauer galt, in deren Verlauf sich für ihn stets auch die entsprechenden Ruhepausen ergaben, Klageabweisung beantragt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger kann sich nicht auf die Unkenntnis einzelner Punkte der Arbeitsordnung berufen, da ihm bei seiner Aufnahme ein Exemplar derselben erfolgt wurde, und er sich nach der von ihm gefertigten Bestätigung mit dem Inhalte derselben einverstanden erklärte.

Nach §. 4 jener Arbeitsordnung ist nun für die bei den continuierlich betriebenen Maschinen und Apparaten beschäftigten Arbeiter eine Schichtdauer von 12 Stunden, und zwar von 6 Uhr früh bis 6 Uhr abends (normale Arbeitspausen) und von 6 Uhr abends bis 6 Uhr früh (correspondirende Arbeitspausen) festgesetzt, und erscheinen die Arbeiter jener Kategorie — zu welcher auch der Kläger gehört — verpflichtet, die Arbeitspausen bei den ihnen zur Wartung oder Bedienung übergebenen Objecten zu verbringen; rücksichtlich der anderen Arbeiter gilt eine 10stündige Arbeitszeit.

Nach Inhalt der Arbeitsordnung, welche am betreffenden Orte in Parenthesis der Arbeitspausen erwähnt, steht dem Kläger allerdings ein Anspruch auf Gewährung derselben zu, er erschien jedoch nach den weiteren Bestimmungen verpflichtet, dieselben am Arbeitsorte zuzubringen. Wenn es nun auch vorkam, dass er dieselben nicht immer zur vorgeschriebenen Zeit einhalten konnte, so ergaben sie sich dafür wieder während anderer freier Zeitpunkte.

Nun bestimmt die Verordnung des Handelsministeriums vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 20, dass von der Feststellung bestimmter und fix begrenzter Zeitpunkte für Ruhepausen bei den Maschinen- und Kesselwärtern überhaupt abgesehen werden und dieselben auf die aus der Natur der Arbeit sich ergebenden freien Zeitpunkte verlegt werden können; vorausgesetzt wird nur, dass den Arbeitern im Laufe der gesammten Arbeitsschicht, beziehungsweise auch während ihrer continuierlichen Beschäftigung hinlänglich Muße zum Einnehmen der Mahlzeiten und zum Ausruhen gegönnt ist.

Dass dies nicht der Fall gewesen wäre, wird vom Kläger nicht einmal behauptet; er war sohin zur Einhaltung der durch die Arbeitsordnung vorgeschriebenen Schichtdauer verpflichtet gewesen und hatte

auf die regelmäßige Einhaltung der Arbeitspausen während jener Zeit, während welcher sie den anderen Arbeitern des Betriebes gewährt werden, nur bedingten Anspruch; er kann daher auch nicht eine besondere Vergütung deshalb, weil er dieselben am Arbeitsorte zubrachte, beanspruchen, weil er hiezu verpflichtet war, und der festgesetzte Lohn bereits eine vollständige Entlohnung der von ihm vereinbarungsgemäß zu leistenden Gesammtarbeit in sich begreift.

Zur Geltendmachung eines Ersatzanspruches wäre Kläger überdies auch aus dem Grunde nicht berechtigt, weil er inhaltlich der von ihm beim Austritte unterfertigten Bestätigung ausdrücklich erklärte, dass er an die Firma keinerlei Ansprüche zu stellen habe, sohin auf dieselben rechtswirksam verzichtete; der Behauptung des Klägers, dass er von dem Inhalte jener Erklärung keine Kenntnis nahm, ist keine Bedeutung beizumessen, da es, abgesehen von der Unglaubwürdigkeit derselben im vorliegenden Falle, nur seinem Verschulden selbst zuzuschreiben ist, wenn er jene zwei Zeilen umfassende, das Wort „keinerlei" durch Groß- und Fettdruck in auffallender Weise hervorhebende Erklärung, zu deren Unterfertigung er gar nicht verpflichtet gewesen wäre, durchzulesen unterlassen hat.

Nr. 347.

Es ist nicht zulässig, im Berufungsverfahren über ein Versäumnisurtheil die Sache ohne Rücksicht auf die in erster Instanz eingetretene Säumnis von neuem zu verhandeln (§. 31 Gew. Ger. G.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 13. December 1900, Cr. I. 148/00 und Urtheil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes in Prag vom 12. Jänner 1901, Cg. VI. 2/1.

H. E., Handlungsgehilfe, klagte den allgemeinen Bund der Viehzüchter und Viehhändler mit einer Niederlassung in Prag, vertreten durch den Director L. L. in Lemberg, auf Bezahlung von 260 K und führte zur Begründung der Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in Prag an, der beklagte Bund betreibe in Prag ein Handelsgeschäft, indem er aus seinem Bureau in Prag Vieh am Prager Platze commissionsweise verkauft, den Commissionserlös daselbst eincassiert und mit seinen Committenten verrechnet. In diesem Handelsgewerbe war auch der Kläger als Handlungsgehilfe gegen einen Monatslohn von 130 K thätig und der beklagte Bund sei ihm den Gehalt für zwei Monate schuldig geblieben.

Zur angeordneten ersten Tagsatzung ist kein Vertreter für den beklagten Bund erschienen, es ist aber vom letzteren ein Schriftsatz

eingelangt, in welchem die Einwendung der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes in Prag erhoben wurde.

Dieser Schriftsatz wurde mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 397 C. P. O. rückgestellt und dem Antrage des erschienenen Klägers auf Fällung des Versäumungsurtheiles stattgegeben.

In der gegen dieses Urtheil überreichten Berufung wurde unter anderem die Einwendung der Unzuständigkeit abermals geltend gemacht und unter anderem angeführt, dass das Gewerbegericht infolge des zur ersten Tagsatzung eingesendeten Schriftsatzes im Sinne des §. 23, Al. 2, Gew. Ger. G. die Zuständigkeit von amtswegen zu prüfen hatte und den behaupteten Umstand, dass der beklagte Bund kein Handelsgewerbe in Prag mehr betreibt, von amtswegen erörtern sollte.

Der Berufung wurde keine Folge gegeben und unter Aufstellung des obigen Grundsatzes die Entscheidung hinsichtlich der Einwendung der Incompetenz nachstehend begründet:

Die Bestimmung des §. 31 Gew. Ger. G. über „das Verhandeln von neuem" kann keinesfalls dahin ausgedehnt werden, dass eine Partei in erster Instanz gar nicht verhandelt und ihr Processmaterial erst der zweiten Instanz zur Beurtheilung unterbreitet; es würde hiedurch eine Umgehung der ersten Instanz eintreten. Es muss sich die Überprüfung durch die zweite Instanz darauf beschränken, ob die Bedingungen zur Fällung eines Contumazurtheiles vorhanden waren und ob nach dem, was dem ersten Richter vorlag, das Urtheil gesetzlich begründet ist.

Der erste Richter hatte nach §. 396 C. P. O. die den Klagsanführungen conformen Angaben des allein erschienenen Klägers für wahr zu halten, nach welchen der beklagte Bund in Prag eine Zweigniederlassung für den von ihm betriebenen commissionsweisen Verkauf von Vieh in Prag hatte.

Hiemit war für den ersten Richter die im §. 23 Gew. Ger. G. angeführte Betriebsstätte gegeben und nachdem derselbe die Klage zu Gericht angenommen, aufrecht erledigt und die Verhandlung über dieselbe durchgeführt, hat er seine Zuständigkeit von amtswegen geprüft, weil er im Falle der Nichtannahme seiner Zuständigkeit die Klage a limine zurückgewiesen, eventuell bei der Verhandlung seine Unzuständigkeit mit Beschluss ausgesprochen hätte.

Zu einer weiteren Untersuchung war der erste Richter mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 396 C. P. O. gar nicht berechtigt, da auf den Schriftsatz des beklagten Bundes gemäß §. 397 C. P. O. kein Bedacht zu nehmen war, eine absolute Unzuständigkeit nach §. 240/2 C. P. O. und §. 104/2 J. N. aber nicht vorliegt.

Nr. 348.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse des bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. §§. 1 und 24 Gew. Ger. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Pilsen vom 10. September 1901, Cr. I. 296/1 und Entscheidung des k. k. Oberlandesgerichtes Prag vom 23. October 1901, R. III. 125/I.

Die Klage des M. W., gewesenen Verwalters der Ziegeleien in K. gegen den Herrschaftsbesitzer L. als Eigenthümer jener Ziegeleien, auf Bezahlung von 1256 K 22 h wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Nach §. 1 Gew. Ger. G. ist das Gewerbegericht zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern bestimmt, welche Bestimmung jedoch hier nicht Anwendung findet, da der Kläger seiner Stellung nach als mit Jahresgehalt für höhere Dienstleistungen Angestellter weder zu den Hilfsarbeitern nach §. 73 Gew. O. zu rechnen ist, noch zu den Arbeitern nach §. 5 des oben citierten Gesetzes (lit. *a, b, c*) und auch nicht den bei Handelsgewerben zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen beizuzählen ist (§. 5, lit. *d* des citierten Gesetzes), da der Beklagte kein Handelsgewerbe (Handelsministerialerlass vom 16. September 1883, Z. 26701) betreibt. (§. 92 Gew. O. und Bescheide des k. k. Kreisgerichtes als Handelssenates Pilsen vom 16. Juli 1895, Z. 10916, und vom 10. September 1895, Z. 18856.)

Es war demnach die Klage gemäß §. 23 Gew. Ger. G., dann §. 43 J. N. zurückzuweisen.

Nach Rechtskraft des obigen Beschlusses brachte Kläger unter Anschluss dieses Beschlusses dieselbe Klage beim k. k. Kreisgerichte in Pilsen ein, welches jedoch diese Klage mit Beschluss vom 20. September 1901, Cg. III 236/1, ebenfalls wegen Unzuständigkeit zurückwies.

Über den dagegen eingebrachten Recurs des Klägers wurde von der II. Instanz der angefochtene Beschluss aufgehoben und dem k. k. Kreisgerichte in Pilsen aufgetragen, absehend von dem gebrauchten Abweisungsgrunde über die Annahme der Klage zu Gericht zu entscheiden.

Begründet wurde diese Recurserledigung — unter Hinweis auf den Wortlaut der obigen gewerbegerichtlichen Entscheidung — damit, dass, da das Gewerbegericht inplicite die sachliche Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte aussprach und dieser Beschluss in Rechtskraft erwachsen sei, die ordentlichen Gerichte durch diese Entscheidung des Gewerbegerichtes nach §. 24 Gew. Ger. G. und §. 46 J. N. gebunden sind.

Nr. 349.

Nicht unmittelbar bei dem Gewerbebetriebe verwendete Arbeiter sind nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73, lit. d, Gew. O., sondern als Taglöhner anzusehen und haben keinen Anspruch auf Kündigung. (§. 73, lit. d, Gew. O., Art. V, lit. d, Kundm. Pat. z. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 22. Mai 1901, Cr. II 477/1.

Der Kläger hatte dem Verfrage gemäß der geklagten Firma, welche unterirdischen und Straßenbau betreibt, das ihm besonders bezeichnete Materiale (Stein, Sand u. dgl.) an Ort und Stelle, nämlich an den ihm bezeichneten Bestimmungsort, auf kleinen Wägen zuzuführen, gegen einen Lohn von 50 h für das Zuführen jedes Wagens, so dass er täglich 2 K 80 h verdiente. Das Arbeitsverhältnis dauerte seit Montag den 13. Mai bis Samstag den 18. Mai 1901, indem Kläger an diesem Samstage nach erhaltener Zahlung für die sechs Arbeitstage ohne Kündigung entlassen wurde. Derselbe belangt die Unternehmung auf Vergütung des verabredeten Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Betrage von 33 K 60 h.

Gegen diesen Anspruch wird eingewendet, dass entbehrliche Taglöhner — wie es überhaupt bei der geklagten Firma üblich ist — am Samstage ohneweiters entlassen werden, wenn dieselben — wie eben auch Kläger — nicht wenigstens zu untergeordneten Hilfsdiensten bei dem Gewerbe selbst verwendet werden.

Die Klage wurde abgewiesen, weil der Kläger dem Thatbestande gemäß nur Lohnarbeiten der gemeinsten Art (Art V, lit. d. Kundm. Pat. z. Gew. O.) zu verrichten hatte und thatsächlich auch keinerlei Dienste bei dem Gewerbe selbst versah, daher nicht als Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73, lit. d, Gew. O. anzusehen war.

Wurde ja der Kläger nur zum Zuführen des Materiales von einem Orte zum anderen gedungen und hat nur Arbeiten geleistet, die keine Fachkenntnisse und keine Erfahrungen voraussetzen. Es kann daher auf den vorliegenden Rechtsstreit die im §. 77 Gew. O. normirte gesetzliche Bestimmung, wonach das Arbeitsverhältnis auf 14 Tage zu kündigen ist, gemäß Art. V Kundm. Pat. z. Gew. O. keine Anwendung finden.

Es besteht aber überhaupt kein Gesetz, welches auch in Betreff des zu Arbeiten der gemeinsten Art gedungenen Personen eine obligatorische Kündigung bestimmen würde, der erhobene Anspruch entbehrt daher jeder rechtlichen Grundlage und musste abgewiesen werden.

Nr. 350.

In Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse von Angestellten einer Versicherungsanstalt ist das Gewerbegericht sachlich unzuständig. (§. 1, Abs. 2 Gew. Ger. G. und Art. V, lit. k Kundm. Pat. z. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Juni 1899, Cr. I 272/99.

Die gegen die Versicherungsanstalt U. (Actiengesellschaft) von ihrem Agenten Michael K. schriftlich eingebrachte, auf Zahlung eines Gehaltsrückstandes von 100 fl. gerichtete Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit ohne Tagsatzung von amtswegen zurückgewiesen, weil Versicherungsanstalten zu denjenigen Unternehmungen zählen, bei welchen nach Art. V, lit. k, des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227, und nach §. 1, Abs. 2 Gew. Ger. G. die Anwendung der Gewerbeordnung und die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte ausgeschlossen ist.

Nr. 351.

Lohnklagen eines Hotelsecretärs gegen den Hotelinhaber gehören nicht vor das Gewerbegericht. (§. 5 Gew. Ger. G., §. 73, Absatz 3, Gew. O.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Jänner 1900, Cr. III 165/00.

Die von Erwin G. gegen Josef Sch. wegen 635 K überreichte Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes als zur Bestimmung einer Tagsatzung nicht geeignet zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte verwiesen.

Gründe: Kläger war als Secretär bei dem beklagten Hotelbesitzer bedienstet und leitet aus diesem Dienstverhältnisse seinen Lohnanspruch ab. Da nun nach §. 1 Gew. Ger. G. das Gewerbegericht lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreiten zwischen Unternehmern und Arbeitern (bezw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander) zuständig ist, da ferner ein Hotelsecretär nicht als Arbeiter im Sinne des §. 5, lit. a, b, c Gew. Ger. G. angesehen werden kann, da sich Kläger in seiner Klage selbst die Eigenschaft eines Handlungsgehilfen beilegt, und da lediglich bei den Handelsgewerben — d. i. bei Gewerben, bei welchen gemäß Handelsministerialerlass vom 16. September 1883, Z. 26701, die Gewerbsanmeldung und der Gewerbeschein auf den Betrieb des

Handels lautet — alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen gemäß §. 5, lit. d Gew. Ger. G. als Arbeiter gelten, das Hotelgewerbe aber kein Handelsgewerbe ist, musste die vorliegende Klage gemäß §. 23 Gew. Ger. G. wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen werden.

Nr 352.

Die Klage eines betreibenden Gläubigers aus einer im Executionswege überwiesenen Lohnforderung eines Hilfsarbeiters gehört nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. (§. 1, Gew. Ger. G.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Jänner 1900, Cr. I 17/00, bestätigt mit Beschluss des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 26. Jänner 1900, R. VI 6/00.

Dr. Heinrich A. als Vormund der minderjährigen Fanni, Johann und Felix Z. und Vertreter der Mutter dieser Kinder Marie Z. belangte die Firma A. St. auf Zahlung der Hälfte der mit Beschluss des k. k. Executionsgerichtes Wien vom 9. Mai 1899, G. Z. $\frac{\text{E. VIII } 2202/99}{4}$, überwiesenen Hälfte der dem Franz T. als Geschäftsdiener gegen die beklagte Firma zustehende Lohnforderung von wöchentlich 13 fl. für die Zeit vom 11. Mai 1899 bis 5. Jänner 1900 im Betrage von 504 K s. N.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes gemäß §. 23 Gew. Ger. G. von amtswegen zurückgewiesen, weil nach §. 1 des bezeichneten Gesetzes Gewerbegerichte

nur zur Austragung gewerblicher Rechtstreitigkeiten.

und zwar nur zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (deren Begriff im §. 5 des citierten Gesetzes festgestellt ist) berufen sind und beide Voraussetzungen in der vorliegenden Klage nicht zutreffen.

Dem Recurse des Klägers wurde vom k. k. Landesgerichte in Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Beschluss vom 26. Jänner 1900, R. VI 6/00, keine Folge gegeben.

Begründung. Der angefochtene Beschluss musste unter Hinweis auf dessen dem Gesetze vollkommen entsprechende Begründung bestätigt werden, denn aus den Angaben der Klage selbst geht zweifellos hervor, dass es sich im vorliegenden Falle nicht um die Austragung einer bloß gewerblichen Rechtstreitigkeit handelt, und an der Thatsache, dass als Kläger nicht ein Arbeiter im Sinne des §. 5 Gew.

Ger. G. einschreitet, vermag auch der Hinweis auf §. 308 E. O. nichts zu ändern, denn diese letztere Gesetzesbestimmung setzt nur fest, welche Befugnisse dem als Kläger wider den Drittschuldner auftretenden betreibenden Gläubiger zustehen, es geht aus derselben aber nicht hervor, dass als Kläger eigentlich nicht der betreibende Gläubiger, sondern der Verpflichtete anzusehen sei; dem letzteren kommt vielmehr im Processe gegen den Drittschuldner nur allenfalls die Rolle eines Nebenintervenienten zu (§. 310 E. O.). Sobald aber in einem Rechtsstreite auch nur eine der Parteien weder dem Stande der Arbeiter, noch jenem der gewerblichen Unternehmer angehört, erscheint die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, auch wenn alle sonstigen Voraussetzungen für dieselbe vorhanden wären, unbedingt ausgeschlossen.

Nr. 353.

Für Streitigkeiten der Bediensteten einer Singspielhallenunternehmung, die gemäß Art. 5, lit. o des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung nicht der Gewerbeordnung unterliegt, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. (§. 1 Gew. Ger. G.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Februar 1900, Cr. III 189/00.

Die Klage des Billeteurs Rudolf G. wider den Director des Etablissements Nestroy-Säle wegen 21 K wurde auf Grund der mit beiden Theilen am 3. Februar 1900 gepflogenen Verhandlung wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte verwiesen.

Gründe: Nach den Angaben beider Theile war Kläger bei der in den Nestroy-Sälen etablierten Singspielhallenunternehmung als Billeteur bedienstet.

Diese Singspielhallenunternehmung beschäftigt sich mit öffentlicher, das heißt jedermann gegen Bezahlung eines Eintrittspreises zugänglichen Darstellung von Possen und Abhaltung von Gesangs- und Musikvorträgen. Es stellt sich daher die gedachte Unternehmung als eine Unternehmung „öffentlicher Belustigungen" dar, auf welche im Sinne des Art. V, lit. o des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung finden.

Da nun nach §. 1 Gew. Ger. G. die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte mit Ausnahme der im Art. V. lit. l Kundm. Pat. z. Gew. O. erwähnten Unternehmungen sich nur auf solche Unternehmungen bezieht, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung

findet, musste die vorliegende auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung gegen eine nicht der Gewerbeordnung unterstehende Unternehmung gerichtete Klage, wenn auch seitens des Beklagten die Unzuständigkeit nicht eingewendet wurde, von amtswegen gemäß §. 23 Gew. Ger. G. wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte verwiesen werden.

Nr. 354.

Klagen der von dem Inhaber eines Handelsgewerbes zur Verrichtung von Sollicitatordiensten (Vertretungen vor Gericht) angestellten Privatbeamten gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes). (§. 5 Gew. Ger. G., §. 73 Gew. O.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 6. April 1900, Cr. VI 389/00.

Die Klage des Wilhelm G. wieder Max Sch. auf Zahlung eines restlichen Lohnbetrages von 15 K 76 h wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes als zur Bestimmung der Tagsatzung nicht geeignet zurückgewiesen, weil die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes sich nur auf gewerbliche Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern (§. 5 Gew. Ger. G.) oder zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander erstreckt, der Kläger als Privatbeamter mit der Vertretung des Beklagten vor Gericht betraut war, daher als nicht gewerblicher Arbeiter im Sinne des §. 5 Gew. Ger. G. anzusehen ist, da er weder Hilfsarbeiter nach §. 5, lit. a—c Gew. Ger. G. und §. 73 Gew. O. ist, noch in dem vom Beklagten betriebenen Handelsgewerbe zu kaufmännischen Diensten verwendet wurde, weshalb auch die Bestimmung §. 5, lit. d des bezogenen Gesetzes keine Anwendung findet.

Im gleichen Sinne B. vom 8. Mai 1900, Cr. VI 497/00.

Nr. 355.

Streitigkeiten wegen Entlohnung von außerhalb eines Dienstverhältnisses vollführten Verrichtungen gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes.

Beschluss des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Mai 1900, Cr. VI 467/00.

In der Rechtssache des Buchhalters Samuel K. wider den Tuchhändler Josef D. wegen 182 K wurde nach mündlicher Verhandlung

entschieden. Der vom Beklagten erhobenen Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes wird stattgegeben und die Streitsache vor das ordentliche Gericht verwiesen.

Begründung: Kläger führt an, dass der Beklagte ihn vor dem Monate Mai oder Juni 1899 hie und da mit der Erledigung seiner ungarischen Correspondenz zu betrauen pflegte, die er aus Freundschaft und ohne jedes Entgelt erledigte; im Mai oder Juni habe ihn Beklagter ersucht, er möge, so oft es seine Zeit gestattet, in sein Bureau kommen und die ungarische Correspondenz erledigen, er verlange es nicht wie bisher aus Freundschaft, Beklagter würde ihn für seine Thätigkeit entschädigen. Er habe auch nach seinen Geschäftsstunden, so oft es ihm die Zeit erlaubte, durch ungefähr 10 Monate im gegnerischen Geschäfte die ungarische Correspondenz erledigt, er sei oft während des Tages zweimal zum Telephon gerufen worden und verlange für seine Thätigkeit per Monat einen Betrag von 20 K, zusammen 200 K abzüglich eines für gelieferte Waren schuldigen Betrages von 18 K den Betrag von 182 K mit dem Antrage, die beklagte Firma zur Zahlung dieses Betrages sammt 6% Zinsen vom Klagstage sammt Gerichtskosten zu verurtheilen.

Der Beklagte bestreitet die dienstliche Eigenschaft des Klägers, der nur aus Gefälligkeit in vereinzelten Fällen ungarische Correspondenzen erledigte, und erhebt die Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. Dieser Einrede wird aus nachstehenden Erwägungen stattgegeben.

Gemäß §. 1 Gew. Ger. G. bezieht sich die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte nur auf gewerbliche Rechtsstreitigkeiten (der im §. 4 des Ges. bezeichneten Art) zwischen gewerblichen Unternehmern und ihren im §. 5 des Ges. gedachten Arbeitern (bzw. zwischen Arbeitern desselben Betriebes unter einander) bei Handelsgewerben insbesondere auf alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen, also auf alle Handlungsgehilfen. Unter Handlungsgehilfen werden Hilfsarbeiter verstanden, welche von dem Principal des Handlungsgeschäftes durch einen Dienstvertrag angestellt sind, um kaufmännische Dienste zu verrichten, die also in einem Dienstverhältnisse und in regelmäßiger Beschäftigung (§. 73 Gew. O.) stehen. Dies trifft aber nach den obigen thatsächlichen Anführungen im Verhältnisse zwischen Kläger, der Buchhalter in einem anderen Handlungsgeschäfte ist, und dem Beklagten nicht zu, es handelt sich vielmehr um Entlohnung von außerhalb eines Dienstverhältnisses vom Kläger vollführten Verrichtungen, daher das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig ist.

Nr. 356.

Zur Verhandlnng und Entscheidung über den gegen einen vertragsbrüchigen Hilfsarbeiter erhobenen und von diesem im Wege eines außergerichtlichen Vergleiches anerkannten Anspruch auf Zurückerstattung eines Gehaltsvorschusses und eines im vorhinein ausbezahlten Remunerationsantheiles ist das Gewerbegericht sachlich zuständig. (§. 4 lit. b und c Gew. Ger. G.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Juni 1899, Cr. I 273/99.

Der Beklagte war im Geschäfte der klagenden Handelsfirma als Magazineur mit Monatsgehalt und Neujahrsremuneration gegen sechswöchentliche Kündigung angestellt. Im Jahre 1898 wurde ihm auf seine Bitte ein Gehaltsvorschuss von 45 fl. und die erst am 1. Jänner 1899 fällige Neujahrsremuneration ausbezahlt. Am 31. October 1898 verließ der Belangte plötzlich ohne jede Kündigung seinen Posten. Die Rückerstattung des Gehaltsvorschusses per 45 fl. und der auf die Monate November und December entfallenden Quoten der Neujahrsremuneration per 41 fl. 57 kr. unterblieb. Nach rechtsfreundlicher Mahnung anerkannte der Geklagte, die beiden Beträge von zusammen 86 fl. 57 kr. schuldig zu sein, und er verpflichtete sich, die Schuld in Monatsraten zu 5 fl. vom 2. Februar 1899 angefangen zu bezahlen. Derselbe blieb aber nach Abstattung von drei Monatsraten die Mai- und Junirate schuldig, weshalb die Klage gegen ihn eingebracht und seine Verurtheilung zur Zahlung der verfallenen zwei Monatsraten im Betrage von 10 fl. beantragt wurde. Der Beklagte erhob zunächst die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes, indem er vorbrachte, dass die eingeklagte Forderung nicht aus dem Dienstverhältnisse hervorgegangen sei, sondern in einem nur gelegentlich desselben abgeschlossenen und durch Vergleichsabschluss novirten besonderen Vertrage ihren Rechtsgrund habe, demnach die Voraussetzungen des §. 4 Gew. Ger. G. nicht zutreffen. In der Sache selbst wurde der eingeklagte Anspruch anerkannt.

Die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes wurde verworfen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Incompetenzeinrede wurde als unbegründet verworfen. Denn Gegenstand der Klage sind Bezüge des Beklagten an Gehalt und Remuneration, die demselben auf seine Bitte als Gehaltsvorschuss und Vorausempfang statt nach vollbrachter Gegenleistung

noch vor dieser zugekommen waren, und die der Beklagte infolge seines vorzeitigen Austrittes gemäß §. 25 E. G. zum H. G. B. und §. 85 Gew. O. zurückzuerstatten verpflichtet ist. Die Klage stützt sich somit, wie auch die bezogenen Gesetzesstellen darthun, thatsächlich auf den zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrag, hat in dem gegnerischen Vertragsbruche ihren Anlass, und strebt Schadloshaltung durch Rückversetzung in den vorigen Stand an. Zur Entgegennahme solcher Klagen und zur Austragung von Streitigkeiten hierüber ist aber das Gewerbegericht gemäß §. 4, lit. b und c Gew. Ger. G. zuständig, und es blieb die einmal begründete Zuständigkeit von dem späteren Vergleichsabschlusse und der hiemit eingetretenen Novation unberührt, da nach §. 1379 a. b. G. die alte Verbindlichkeit nicht für aufgelöst gehalten wird, solange sie mit der neuen noch wohl bestehen kann. In der Sache selbst lag ein processuales Schuldanerkenntnis vor. Der Beklagte war demnach auf Grund der Bestimmung des §. 395 C. P. O. antragsgemäß zu verurtheilen.

Nr. 357.

Zur Entscheidung über die Klage auf Unwirksamkeit eines Schiedsspruches des Schiedsgerichtes einer in Gemäßheit des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, errichteten Betriebskrankencasse ist das Gewerbegericht nicht zuständig und der Rechtsweg überhaupt unzulässig. (§. 4, lit. e Gew. Ger. G., Art. XII, Z. 5 Einf. Ges. z. C. P. O., §. 41 Ges. vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33.)

Beschluss des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 22. October 1901, Cr. 14/1, bestätigt mit Beschluss des Landes- als Berufungsgerichtes Troppau vom vom 12. November 1901, R. II 1/1.

Der Schlossergehilfe A. der Fabriksfirma B. begehrt die Unwirksamerklärung des von dem schiedsgerichtlichen Ausschusse der Betriebskrankencasse dieser Firma gefällten Ausspruches vom 18. September 1901, womit ihm für die Zeitperiode vom 13. August bis 4. September 1901 die Bezahlung der ihm statutenmäßig gebürenden Krankenunterstützung in der Höhe von 71 K 40 h abgesprochen wurde.

Die Klage wurde ohne Anberaumung einer Tagsatzung wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes und wegen Unzulässigkeit des Rechtsweges überhaupt zurückgewiesen.

Begründung: Im §. 4, lit. e Gew. Ger. G. sind Streitigkeiten aus der Angehörigkeit an Krankencassen nur jenenfalls den Gewerbe-

gerichten zur Entscheidung zugewiesen, sofern nicht die Schiedsgerichte dieser Cassen einzutreten haben.

Eine Anfechtung von Schiedssprüchen ist nach §. 35 cit. Ges. nur hinsichtlich der in den §§. 122 und 123 Gew. O. bezeichneten schiedsgerichtlichen Ausschüsse der Genossenschaften vorgesehen, woraus sich ergibt, dass die Anfechtung der Aussprüche der im §. 4 lit. e cit. Ges. genannten Schiedsgerichte nicht der Competenz der Gewerbegerichte unterstellt werden wollte.

Im übrigen ist eine Anfechtung des Schiedsspruches einer Krankencasse, wie er nach den Klagsangaben vorliegt, dem Rechtswege überhaupt entzogen, Art. XII des Einführungsgesetzes zur C. P. O. ausdrücklich die Vorschriften über die Schiedsgerichte der Krankencassen aufrecht erhält, daher die Bestimmungen des IV. Abschnittes der Civilprocessordnung über das schiedsrichterliche Verfahren mit Rücksicht darauf, als in den §§. 41, 47 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, Klagen gegen das schiedsgerichtliche Erkenntnis für unzulässig erklärt werden, auf den vorliegenden Fall keine Anwendung finden und derartige Schiedssprüche als inappellabel einer gerichtlichen Überprüfung entzogen sind.

In dem gegen diesen Beschluss erhobenen Recurse machte der Kläger geltend, dass im Art. XII des Einf. Ges. zur C. P. O. bloß die §§. 39 und 41 des Ges. vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, bezogen sind, dass sich diese Bestimmung daher nur auf Bezirkskrankencassen und nicht auf Betriebskrankencassen erstrecke und die Klage überdies auch auf Zahlung laute, es sei somit die gewerbegerichtliche Competenz gegeben.

Die Berufungsinstanz bestätigte den erstrichterlichen Beschluss aus dessen Gründen mit dem Beifügen, dass nach dem Wortlaute des §. 47 des letztcitierten Gesetzes auch die Bestimmungen des §. 41 sinngemäße Anwendung finden, daher die Schiedsgerichte der Bezirks- und der Betriebskrankencassen einander gleichgestellt sind, geradeso wie im §. 11 dieses Gesetzes der Versicherungszweck beider Institute einander gleichgestellt ist; das Begehren auf Zahlung habe zur Voraussetzung die Unwirksamerklärung des Schiedsspruches, welche Entscheidung nach dem bereits Ausgeführten der Competenz des Gewerbegerichtes entrückt ist.

Nr. 358.

Dauer der Arbeitswoche beim Bäckergewerbe. In wiefern wegen Entgang des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung

gebürt, ist nach §. 878 a. b. G. B. zu beurtheilen. Stillschweigender Verzicht (§. 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Mai 1900, Cr. III 880/00 bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 9. Juni 1900 Cg. VI 164/00.

Die auf Zahlung von 524 K 88 h gerichtete Klage wegen Gewährung einer Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages wurde abgewiesen.

Gründe: Nach der in Gemäßheit des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, und der Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58 (§. 7 *lit c*), erlassenen Kundmachung des k. k. Statthalters vom 25. April 1895, Z. 38013, ist die Sonntagsarbeit beim Bäckergewerbe gestattet, und ist als Ersatzruhe dem Hilfsarbeiter mindestens eine 24stündige Ruhezeit an jedem zweiten Sonntage oder an einem Wochentage, oder je eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen in der Woche zu gewähren, welche sechsstündige Ruhezeit jedoch nicht mit jenen Stunden zusammenfallen darf, in welchen schon nach der Natur des Betriebes regelmäßige Arbeitspausen sind.

Da nun der Kläger während der Zeit vom 12. März 1898 bis 11. April 1900 die Ersatzruhe nicht in dem ihm gebürenden Maße genossen hat — nach seiner eigenen Darstellung hatte er wöchentlich um mindestens sechs Stunden, nach der Darstellung des Beklagten um wöchentlich vier Stunden zu wenig Ersatzruhe — liegt objectiv eine Übertretung des Beklagten im Sinne des §. 2 des eingangs bezogenen Gesetzes vor, worüber jedoch die Judicatur der Gewerbebehörde zusteht, wie ja denn auch diesfalls nach den Mittheilungen des Klägers wiederholt die Strafanzeige gegen den Beklagten erstattet wurde. Keineswegs aber gibt das bezogene Gesetz, welches die Sonntags- bzw. Ersatzruhe aus öffentlichen Rücksichten zum Zwecke der Erholung des Arbeiters normiert hat, bzw. geben die in Gemäßheit dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen dem Bediensteten das Recht auf einen Anspruch in Geld bei Nichtgewährung des Ruhetages bzw. bei Leistung von Diensten an Ruhetagen.

Bei Beurtheilung eines derlei Anspruches muss auf die Bestimmungen des a. b. G. B. zurückgegangen werden.

Zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Lohnvertrag im Sinne des §. 1151 u. ff. des a. b. G. B.

Leistet nun der Arbeitnehmer zur Zeit der ihm gebürenden Ersatzruhe seinem Arbeitgeber über dessen Aufforderung oder, ohne dass von letzterem Einspruch erhoben wird, Dienste, so erstreckt sich der zwischen beiden Theilen bestehende Lohnvertrag stillschweigend auch auf die Ersatzruhe, d. h. auch die während der Ersatzruhe geleistete Arbeit wird auf Grund des Lohnvertrages geleistet. Da jedoch

durch das oberwähnte Gesetz die Arbeit am Sonntage bzw. zur Zeit der Ersatzruhe verboten ist, so hat der zwischen beiden Theilen bestehende Lohnvertrag, soweit er eben die Arbeit in der Zeit der Ersatzruhe betrifft, eine unerlaubte Handlung zum Gegenstande, ist daher nach §. 878 a. b. G. B., ungiltig.

Aus einem ungiltigen Lohnvertrage kann aber kein giltiger Lohnanspruch abgeleitet werden. Wohl könnte nach dem Schlussatze des §. 878 a. b. G. B. der Kläger, soweit er einen Schaden erlitten, aus welchem der Beklagte einen Nutzen gezogen hat, vom letzterem Ersatz verlangen. Dass aber Kläger durch die Leistung der Arbeit zur Zeit der Ersatzruhe einen Schaden erlitten hat, liegt gar nicht vor. Im Gegentheile war nach seiner eigenen Angabe die Leistung der Arbeit zur Zeit der Ersatzruhe für ihn insoferne von Vortheil, als er andernfalls möglicherweise seinen Posten verloren hätte.

Abgesehen jedoch von diesen Erwägungen muss auf Grund des geschilderten Sachverhaltes angenommen werden, dass der Kläger, welcher durch eine Reihe von Jahren bei dem Beklagten, bzw. bei dessen Schwiegermutter bedienstet war, ohne während der ganzen Zeit auch nur den geringsten Ersatz für die nichtgewährte Ruhezeit zu verlangen, welcher auch niemals eine mehrere Ersatzruhe vom Beklagten begehrte, im Sinne des §. 863 a. b. G. B. unzweifelhaft sein Einverständnis dahin zu erkennen gegeben hat, dass mit dem ihm jeweils ausbezahlten Wochenlohne auch die von ihm zur Zeit der Ersatzruhe geleistete Arbeit entlohnt sein solle. Wenn sich der Kläger darauf beruft, dass er keine Ansprüche stellte, um nicht entlassen zu werden, so kommt zu bemerken, dass er selber gar nicht behauptet, der Beklagte habe ihm gegenüber mit einer solchen Entlassung gedroht, dass die Behauptung des Klägers von seiner allfälligen Entlassung nur auf einer Muthmaßung desselben beruht, dass demnach von einem Zwange im Sinne der Bestimmung des §. 870 a. b. G. B. nicht gesprochen werden kann.

Dem Gesagten zufolge musste daher das Begehren des Klägers als unbegründet abgewiesen werden.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitgkeiten vom 9. Juni 1900, Cg. VI 164/00 keine Folge gegeben.

Gründe: Wenn der Berufungswerber entgegen der erstrichterlichen Anschauung, dass sich der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Lohnvertrag stillschweigend auch auf die während der Ersatzruhe geleistete Arbeit beziehe, behauptet, dass die Gewerbeordnung durch Festsetzung eines Normalarbeitstages und Einführung der Sonntagsruhe die Arbeitszeit, auf welche sich der geschlossene

Lohnvertrag bezieht, gesetzlich begrenzt habe, so dass die außer dieser Zeit in den Ersatzruhestunden geleistete Arbeit als Überstundenarbeit nicht nur nach §. 96 a. Gew. O., sondern auch nach §. 1152 a. g. B. G. zu entlohnen sei, so muss demgegenüber bemerkt werden, dass sich §. 96 Gew. O. nur auf die fabriksmäßigen nicht aber auf die handwerksmäßigen Betriebe bezieht, so dass ein Normalarbeitstag für diese letzteren Betriebe nicht festgesetzt erscheint. Da durch die in Gemäßheit des Gesetzes vom 16. Jänner 1895 und der Ministerialverordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, §. 7 *lit c*, erlassene Kundmachung des k. k. niederösterreichischen Statthalters vom 25. April 1895 Z. 38013 die Sonntagsarbeit beim Bäckergewerbe gestattet wurde und als Ersatzruhe für die Hilfsarbeiter mindestens eine 24stündige Ruhezeit an jedem zweiten Sonntage oder einem Wochentage oder je eine sechsstündige Ersatzruhezeit an zwei Tagen wöchentlich bestimmt ist, so ergibt sich schon daraus, dass von einer sechstägigen Arbeitswoche nicht gesprochen werden kann, zumal als bei einer zweimaligen je sechsstündigen Ersatzruhe thatsächlich an allen sieben Tagen der Woche gearbeitet werden muss. Da somit eine gesetzliche Festsetzung der Arbeitszeit, auf welche sich der Lohnvertrag bezieht, nicht besteht, muss in Ermanglung einer diesbezüglichen Vereinbarung, der Wochenlohn als die Entlohnung für die ganze während der Woche geleistete Arbeit gelten, es können in diesem Falle Überstunden überhaupt nicht vorkommen.

Die Nichteinhaltung der Ersatzruhe ist nach §. 2 des Sonntagsruhegesetzes eine unerlaubte Handlung sowohl des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers, weil das Gesetz nicht nur Schutz gegen die Unternehmer, sondern auch gegen jene Arbeiter gewähren soll, welche in dem Bestreben mehr zu verdienen, durch Verzicht auf Erholung am Sonntag die Sonntagsruhe der anderen Arbeiter und zugleich deren Verdienste schmälern. Im gegebenen Falle könnte allerdings angenommen werden, dass der Beklagte aus dem Schaden des Klägers einen Nutzen gezogen habe und dem Kläger sonach ein Anspruch aus dem Titel der Bereicherung nach §. 878 a. b. G. B. zustände, denn der Verlust der Ersatzruhe ist durchaus kein ideeller, sondern ein materieller Schaden für den Arbeiter und der Nutzen des Arbeitgebers erhellt aus dem Umstande, dass der Beklagte einen Aushelfer entlassen konnte, weil Kläger auch während der Ersatzruhezeit Arbeit leistete. Allein der erste Richter hat hier mit Recht einen Verzicht auf einen solchen Anspruch angenommen, und ist die erstrichterliche Begründung vollkommen zutreffend. Wenn Kläger behauptet, dass er anderen Personen gegenüber seine Absicht die Lohnforderung nachträglich zu stellen geäußert habe, während er dem Beklagten gegenüber diese Absicht geflissentlich verschwieg, so zeigt dies nur, dass er, um nicht

entlassen zu werden, durch sein Stillschweigen gegenüber dem Beklagten diesen in dem Irrthum belassen wollte, er sei mit seiner Entlohnung zufrieden, dass er daher mala fide war.

Bei der Beurtheilung concludenter Handlungen muss vor allem jene Handlungweise in Betracht kommen, welche der eine Vertragstheil dem anderen gegenüber an den Tag legte.

Mit Rücksicht auf diese Rechts- und Sachlage war der Berufung keine Folge zu geben.

Nr. 359.

In Art. 64 des Handelsgesetzbuches sind die Entlassungsgründe nicht taxativ aufgezählt, sie sind nur Beispiele von Gründen, aus denen die Entlassung des Handlungsgehilfen erfolgen kann, aber nicht erfolgen muss. Es bleibt in jedem einzelnen Falle dem Ermessen des Richters überlassen zu entscheiden, ob das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann oder nicht. (§§. 62 und 64 H. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 22. Juni 1901, Cr. II 24/1.

Der Kläger, welcher bei dem Beklagten am 1. Mai 1901 als Reisender in den Dienst eingetreten ist und am 1. Juni 1901 ohne Kündigung entlassen wurde, verlangt von dem Beklagten wegen grundloser Entlassung vom 1. Juni 1901 an für den Zeitraum von sechs Wochen an Lohnentschädigung den Betrag von 180 K und für vier Wochen an entgangener Reiseentschädigung den Betrag von 6 K per Tag, somit 168 K, zusammen daher den Betrag von 348 K, abzüglich des im Einverständnisse des Beklagten eincassierten Betrages von 36 K, im verbleibenden Reste von 312 K sammt Gerichtskostenersatz.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der Angaben der Streittheile, der vorgelegten Correspondenz, Acceptationsbrief vom 9. April 1901 in $^1/_1$, Brief vom 9. April 1901 in $^1/_2$, Brief vom 1. Juni in $^1/_4$, der Aussage des E. Sch. und R. D. wurde als erwiesen angenommen, dass der Kläger von dem Beklagten als Reisender mit der Verpflichtung mindestens 280 Tage zu reisen gegen ein Monatsgehalt von 120 K, eine Diät von 14, beziehentlich 16 K per Reisetag und 3% beziehentlich 5% Provision engagirt worden ist, dass derselbe den Dienst am 1. Mai 1901 angetreten hat, dass über die Kündigung keine Vereinbarung getroffen wurde und dass der Kläger am 1. Juni, nachdem er seit 25. Mai 1901 keine Reiseroute vorgeschrieben erhielt, nach einer Auseinandersetzung von dem Beklagten ohne Kündigung entlassen worden ist.

Die Behauptung des Beklagten, dass er den Kläger als Verkäufer, der für ihn auch Geschäftsreisen zu machen habe, aufgenommen habe, erscheint ganz und gar haltlos und mit der von seiner Hand stammenden Correspondenz im Widerspruch.

Kläger behauptet von dem Beklagten grundlos ohne vorangegangene Kündigung entlassen worden zu sein und beansprucht von dem Beklagten für den Zeitraum von sechs Wochen die Zahlung des entfallenden Gehaltes und für vier Wochen die zugesicherte Reiseentschädigung.

Der Beklagte vermeint zu der kündigungslosen Entlassung berechtigt gewesen zu sein und beantragt die Abweisung der Klage.

Der Beklagte führt diesbezüglich an:

1. Anlässlich einer am 1. Juni 1901 zwischen ihm und dem Kläger erfolgten Auseinandersetzung, die so tumultuös verlaufen sei, dass er einen Wachmann habe herbeiholen lassen, habe der Kläger ihn mit gemeiner Mensch beschimpft und ihm gedroht, dass er ihn in den Concurs treiben werde.

2. Der Kläger führe eine derartig schlechte Handschrift und stehe mit der Rechtschreibung auf so gespanntem Fuße, habe in dem Detailpapiergeschäft derart mindere Kenntnisse, dass er schon aus diesem Grunde wegen Untauglichkeit zu der von dem Kläger angenommenen Stelle als unbrauchbar und ungeeignet entlassen werden konnte.

3. Der Anspruch auf Reisediäten sei überhaupt unbegründet. da es ihm freigestellt bleiben müsse, wann er seinen Bediensteten auf die Reise schicken wolle oder nicht und die Reisediäten lediglich als ein Äquivalent für die auf der Reise erwachsenden höheren Auslagen, nicht aber als eine Erhöhung des dem Kläger zugesicherten Gehaltes anzusehen seien.

4. Sei der Kläger ohne seine vorherige Erlaubnis nach W. gefahren und habe sich am G.er Platze nicht zur Arbeitsleistung verwenden lassen.

Ad 1. Aus der Aussage des R. D. geht hervor und wurde als erwiesen angenommen, dass der Beklagte sich schon vor dem 1. Juni 1901 mit dem Gedanken getragen hat, den Kläger weiterhin nicht als Reisenden, sondern als Platzagenten, Platzvertreter in Graz zu verwenden.

Diese beabsichtigte Verwendungsart widerstreitet den eingegangenen Engagementsverbindlichkeiten. Durch das eingegangene Vertragsverhältnis ist dem Kläger das Recht erwachsen, nur als Reisender mit zugesicherten mindestens 280 Reisetagen verwendet zu werden. Zur Verwendung des Klägers am G.er Platze war der

Beklagte gar nicht berechtigt. Der Kläger hat seine Verwendung am G.er Platze mit Recht abgelehnt.

Die zugesicherten Reisediäten bilden nach Inhalt des Vertrages für den Kläger als aufgenommenen Reisenden mit der zugesicherten Provision und dem Gehalte die Summe des von dem Beklagten zu bezahlenden Entgeltes für die geleisteten Dienste.

Und wenn der Kläger bei der Auseinandersetzung am 1. Juni 1901 gegenüber seinem Principal, dem Beklagten sich zu der ungehörigen Äußerung: „Gemeiner Mensch" hat hinreißen lassen, was von dem Kläger ausdrücklich als möglich zugestanden wurde, so darf nicht übersehen werden, dass er zu dieser das Vorgehen des Beklagten kennzeichnenden ungehörigen Äußerung von dem Beklagten, der den Kläger gegen die eingegangenen Vertragsverpflichtungen verwenden wollte, gegen ihn heftig geworden ist, und das Stück eines eisernen Rades geschwungen hat und der sogar nach seiner eigenen Behauptung den Kläger mit der Verabfolgung einer Ohrfeige bedroht hat, auf ganz ungehörige Weise provociert worden ist. Der Beklagte ist eine reizbar veranlagte heftige Natur und es mag dem Kläger nicht gar zu sehr verübelt werden, wenn er die Grenze des Anständigen bei dieser Auseinandersetzung, bei welcher er sein gutes Recht als Familienvater verfochten hat, überschritten hat und sich eine Ungehörigkeit hat zu Schulden kommen lassen.

Die von dem Kläger zugegebene Äußerung, er werde den Beklagten in den Concurs treiben, ist mit Bedachtnahme auf die dem Zeugen R. D. von dem Beklagten diesbezüglich gemachte Äußerung von ganz nebensächlicher Bedeutung.

Ad 2. Nachdem der Kläger als Reisender, nicht aber als Buchführer aufgenommen wurde, konnte dieser Grund als von nennenswerten Bedeutung nicht in Anschlag gebracht werden, abgesehen davon, dass auch durch die Einsichtnahme in die vorgelegten Schriftstücke als erwiesen nicht angenommen werden konnte, dass der Kläger eine schlechte Handschrift führt und mit der Rechtschreibung in argem Conflicte steht. Der Beklagte hat gewusst, dass der Kläger in der Branche des Klägers noch nicht gearbeitet hat (vide Brief vom 9. April 1901, Beilage in $^1/_2$) und ist es daher von keinem Belange, wenn Kläger sich nicht gleich von allem Anfange an in das neue Verhältnis vollständig hineingearbeitet hat, zumal es nach der Anschauung des fachverständig besetzten Gerichtes für den intelligenten Kläger ein Leichtes war, sich in kurzer Zeit ganz zurecht zu finden.

Ad 3. Der bezügliche Anspruch des Klägers wurde von demselben in höchst bescheidenen Grenzen gestellt. Die Anschauung des Beklagten, dass die Reisediäten nur ein Äquivalent für die höheren

Auslagen der Reise bilden, ist nur insoferne richtig, als dieselben ein Äquivalent für die höheren Auslagen auf der Reise und für die anstrengende Thätigkeit des Klägers bilden. Sie waren für den Kläger als Familienvater mitbestimmend für die Annahme des Engagements, weil es ihm nur so möglich war, seinen Familienangehörigen die zum Lebensunterhalte nöthigen Mittel zu verabfolgen. Sie bilden einen Theil des Lohnes.

Es ist auch die Anschauung des Beklagten, dass nur er zu bestimmen habe, wann der Kläger die Bereisung anzutreten habe und wie lange die einzelnen Reiserouten zu dauern haben, in dieser Allgemeinheit nicht richtig. Die bezügliche Disposition des Beklagten konnte nur in größeren Zügen und nur so erfolgen, dass der Kläger nach einem wohldurchdachten, am wenigsten Opfer an Zeit und Geld fordernden Plan seine Touren zu machen brauchte.

Ad 4. Was endlich die Reise des Klägers nach W. anbelangt, so erfolgte sie in dringenden Familienangelegenheiten und wurde dem Beklagten durch R. D., wenn auch ohne Verschulden des Klägers verspätet, angezeigt.

Die im Art. 64 des H. G. B. aufgezählten Entlassungsgründe sind nicht erschöpfend, auch nicht zwingend, sie sind nur Beispiele, aus welchen Gründen die Entlassung des Handlungsgehilfen erfolgen kann, aber nicht erfolgen muss. Es bleibt in jedem einzelnen Falle dem Ermessen des Richters überlassen zu entscheiden, ob bei dem vorliegenden Sachverhalt das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann oder nicht. Art. 62 H. G. B.

Nachdem, wie bereits oben ausgeführt, der Kläger zu der von demselben als möglich zugegebenen Ehrverletzung durch den Beklagten arg provociert worden ist, die anderen geltend gemachten Umstände an und für sich und zusammen auch die kündigungslose Entlassung des Klägers nicht rechtfertigen, muss die Entlassung des Klägers als eine grundlose bezeichnet werden. Der Beklagte selbst hat in dem Briefe vom 1. Juni 1901 dem Kläger auf sechs Wochen gekündigt, ist nicht sofort mit der Entlassung vorgegangen, hat sich nur vorbehalten, mit der Entlassung vorzugehen, wenn aus dem Benehmen des Klägers ein Entlassungsgrund abgeleitet werden könnte und sohin den Kläger entlassen.

Das auf §. 61 H. G. B. gestützte Klagebegehren muss demnach als ganz und gar begründet angesehen werden.

Der Spruch betreffend die Kosten des Streites gründet sich auf §. 41 C. P. O.

Nr. 360.

1. Die von einem Handlungsreisenden zu einem anderen Angestellten desselben Geschäftes gesprächsweise gemachte Äußerung: Wenn er die Vertretung der Firma D. bekomme, dann pfeife er auf F. (seinen Principal), begründet keine erhebliche Ehrverletzung gegen den Principal (Art. 64, Z. 5, H. G. B.).

2. Geltendmachung anderer Entlassungsgründe als der bei Erklärung der Entlassung angeführten.

3. Vor dem Berufungsgerichte können neue Ansprüche (Compensationseinrede) nicht erhoben werden (§. 31 Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Jänner 1900, Cr VI 88 00.
Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 21. Februar, Cg. VI 42/00.

Kläger Leonhard R. wurde von dem Beklagten Julius F. als Reisender für England aufgenommen mit einem jährlichen festen Gehalte von 3000 M sowie 1% Provision von den durch ihn gemachten directen Geschäften und daraus hervorgehenden brieflichen oder persönlichen Nachbestellungen (u. zw. bis zur Höhe von 3000 Pf. St. und $2^1/_2$% von dem diesen Betrag übersteigenden Consum), weiters mit einem Reisespesenbeitrag von 20 M per Reisetag. Die Tour in England war innerhalb der in der Pelzbranche üblichen Reisezeit zu absolvieren. Die Vereinbarung wurde bis 31. März 1900 festgesetzt und hatte — falls nicht eine vorherige achtwöchentliche Kündigung erfolgt — bis 31. December 1900 zu gelten.

Die Reisetour war mit 100 Tagen vereinbart, Kläger hatte die Tour am 28. Mai 1899 von Berlin aus, wo er sich sein Domicil vorbehalten hatte, angetreten und am 28. Juli mit Zustimmung des Beklagten unterbrochen, für den 8. September 1899 war die Fortsetzung der Tour in England in Aussicht genommen; mit einer in ganz freundschaftlichem Tone gehaltenen Karte vom 5. September 1899 wurde er aber vom Beklagten aufgefordert, zu einer Rücksprache nach Wien zu kommen; dieser Aufforderung entsprechend sei er am 8. September 1899 in Wien angekommen; bei der Rücksprache mit dem Beklagten habe ihm nun dieser den Antrag gemacht, ob er nicht ein anderes Arrangement mit ihm treffen und gegen Provision reisen möchte. Er sei für den Augenblick ganz perplex gewesen und habe erklärt, sich darüber nicht sofort äußern zu können. Beklagter habe ihn dann aufgefordert, einige Tage hier zu bleiben und noch einige gute Jacken zu machen. Mit Schreiben vom 11. September 1899 habe ihm nun Beklagter erklärt, dass das Dienstverhältnis zu ihm aufgelöst sei und dies damit motiviert, er habe sich nach eigenem Geständnisse und gemäß

Bestätigung durch Zeugen wiederholt erheblicher Ehrverletzungen gegen ihn schuldig gemacht.

Die Entlassung sei unbegründet. Es wird deshalb mit Klage angesprochen:

1. An Gehalt für 7 Monate	1.750 M
2. Vergütung wegen Entgang an Reisespesen für 35 Tage à 8 M	280 „
3. Reisespesen und Auslagen für Zurücksendung der Mustercollection von London nach Wien	200 „
Auf die in der Klage für die Reise von Berlin nach Wien und zurück und für den Aufenthalt in Wien angesprochenen Beträge von je 80 M, zusammen 160 M, wurde verzichtet und der Anspruch diesbezüglich eingeschränkt.	
4. In Präcisierung und Ergänzung des ad b) der Klage gestellten Begehrens fordert der Kläger an Provision von den durch ihn zugeführten Geschäften 150 M und Entschädigung wegen Provisionsentgang 300 M, zusammen	450 „
mit dem Antrage, den Beklagten zur Zahlung des Betrages von	2.680 M

sammt Gerichtskosten zu verurtheilen, indem er ad 2. und 3. bemerkt, dass er die englische Reisetour verabredungsgemäß hätte bereits am 8. September 1899 fortsetzen sollen, dass die Reisetour mit 100 Tagen abgemacht war, dass er die Verpackung der Mustercollection, die er in einem gemieteten Locale untergebracht hatte, selbst besorgen und zu diesem Zwecke nach London fahren musste; ad 4 wird darauf hingewiesen, dass er bisher einen Umsatz von rund mindestens 15.000 M machte und dass er in den weiteren 35 Reisetagen mit Rücksicht auf die für Einkäufe in Pelzwaren weitaus günstigere Jahreszeit mindestens den doppelten Consum erzielt haben würde.

Der Beklagte bestreitet die klägerischen Ansprüche und bringt an: Die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung des Klägers sei begründet. Kläger habe sich der Täuschung und Irreführung in wesentlichen Vertragspunkten, insbesondere in Rücksicht auf seine Geschäftstüchtigkeit, dann der Untreue und erheblichen Ehrverletzung schuldig gemacht.

Beklagter habe im „Berliner Tagblatt" einen gut eingeführten, äußerst tüchtigen Reisenden für England gesucht, als solcher habe sich auch Kläger in seinem Schreiben vom 24. December 1898 gegeben und er habe seinen Worten Vertrauen geschenkt; später habe sich aber herausgestellt, dass Kläger in England gar nicht eingeführt war, dass er nur Vorspiegelungen gebrauchte und sich in der Person des M. einen Agenten engagieren musste, der dann thatsächlich die

Geschäfte machte. Auf eine bezügliche Anfrage redete sich Kläger aus, dass er nur in Mäntelgeschäften bekannt sei und den Agenten für Posamenterie- und Pelzwarengeschäfte brauche; durch das Engagement des M. und die Unterbrechung der Tour wurde der Verdacht rege gemacht, dass die Anführungen des Klägers nicht wahrheitsgemäß seien; er habe sich nachträglich bei einigen ihm zugeführten Kunden erkundigt und die Auskunft erhalten, dass sie den Kläger früher nicht kannten und erst durch M. kennen lernten; solche Antworten erfolgten unter dem 17. November 1899. Kläger erzielte nur einen Consum von 498 Pf. St. 13 Sh. 9 d. Nachbestellungen erfolgten zu dem Betrage von 333 Pf. St.

Die Unterbrechung der Tour und die Rückreise nach Berlin stellt sich als eine Verweigerung der Dienstleistung dar. Kläger war verpflichtet, eine Tour in England in der für Pelzwaren üblichen Zeit, das ist April bis August zu machen. Kläger verweigerte es aber, in die Provinz zu gehen; erst später sei er (Beklagter) darauf gekommen, dass der Grund lediglich in dem Umstande zu suchen sei, weil Kläger in der Provinz gar nicht eingeführt sei und dort auch keinen Agenten finden konnte, mit dem Londoner Agenten aber konnte er die Reise nicht machen, weil dies zu viel Kosten verursacht hätte; er gebe wohl zu, dass Kläger auch im September noch Geschäfte machen konnte, aber dabei handle es sich nur um eine Nachlese-Tour.

In der vom Kläger zugegebenen Äußerung: „Wenn ich die Vertretung von D. bekomme, so pfeife ich auf F." liege eine erhebliche Ehrverletzung, es liege darin auch ein Zeichen von Untreue vor, denn ein solcher Angestellter könne nicht mehr als verlässlich gelten. Kläger selbst hätte angegeben, dass er die Äußerung dem Reisenden W. gegenüber vorbrachte, doch könne er (Beklagter) nicht bestimmt behaupten, dass er sich nicht bloß zu Eduard Z., sondern auch zu W. so äußerte. Es war wohl davon die Rede, dass Kläger 100 Tage auf der Reise sein werde, aber eine feste Vereinbarung erfolgte nicht; er habe nur die ihm vorgeschlagene, auf etwa 100 Tage berechnete Tour genehmigt. Kläger betonte wiederholt, dass er mit 20 M täglich Reisespesen nicht auskomme, daher von einem Ersparnis oder einem Entgang diesbezüglich keine Rede sein könne. Kläger war verpflichtet, die Mustercollection zurückzusenden und für die Kosten aufzukommen.

Dem Kläger wurde der Betrag von 2.280 M zuerkannt.

Gründe: Wenn es auch als richtig zuzugeben sein wird, dass der Principal nicht verpflichtet ist, bei Entlassung eines Handlungsgehilfen die Gründe der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses anzuführen und dass er im Falle eines Rechtstreites wegen vorzeitiger

Entlassung sich auch auf andere Gründe als die bei der Entlassung angeführten berufen kann, so wird anderseits auch nicht bestritten werden können, dass zwischen der erklärten Entlassung und den geltend gemachten Gründen ein Zusammenhang bestehen muss und auf Entlassungsgründe, welche bereits lange vorher vorgefallen sind und bekannt waren, im allgemeinen nicht zurückgegriffen werden kann. Obwohl nur die bei der Streitverhandlung vom Beklagten als Entlassungsgrund angeführte Täuschung und Irreführung, sowie die Verweigerung der Dienstesverrichtung in der vorgelegten Correspondenz keine grundhältige Stütze finden, so würden diese Umstände, selbst wenn sie als wahr angenommen würden, gleichwohl für die am 11. September 1899 ausgesprochene Entlassung nach dem Vorausgeschickten nicht mehr geltend gemacht werden können, da sie, wie sich aus dem dargestellten Sachverhalte ergibt, bereits lange vorher bekannt waren oder bekannt sein konnten, dessen ungeachtet aber das Dienstverhältnis fortgesetzt wurde.

Es kommt daher nur der weitere in der schriftlichen Entlassungserklärung ddo. Wien, 11. September 1899 allein angeführte Entlassungsgrund der erheblichen Ehrverletzung, rücksichtlich die Frage in Betracht, ob in der Äußerung des Klägers zu dem Reisenden Eduard Z.: „Wenn ich die Vertretung dieser Firma (der Firma D.) hätte, dann pfeife ich auf F." eine erhebliche Ehrverletzung oder eine Untreue vorliegt. Wohl ist der Begriff der Ehrverletzung im Sinne des Art. 64, Z. 5 H. G. B., nicht nach den strafrechtlichen Bestimmungen über Ehrenbeleidigung zu beurtheilen und daher der Umstand, dass der Kläger von der wegen obiger Äußerung erhobenen Anklage wegen Ehrenbeleidigung freigesprochen wurde, in keiner Richtung präjudiciell, anderseits aber kann nicht schon jede ungeziemende Äußerung als Ehrverletzung ausgelegt werden.

Nach Anschauung des Gewerbegerichtes liegt nun in der obigen Äußerung nach den Umständen des Falles nur eine ungehörige Redeweise, nicht aber eine erhebliche Ehrverletzung, eine Geringschätzung der Person des Beklagten vor. Wenn man die Umstände, unter welchen die obige Bemerkung gefallen ist, berücksichtigt, so wird der Anschauung des Klägers beizupflichten sein, dass es ihm ferne lag, damit den Beklagten in seiner Ehre zu verletzen und dass er damit nur dem Gedanken Ausdruck geben wollte, die Vertretung von D. wäre ihm lieber, weil sie einträglicher ist. Es darf dabei ja auch nicht außer Betracht bleiben, dass nach Anführung des Klägers der Beklagte ihn zu einer Änderung des bestehenden Verhältnisses und zur Übernahme der Vertretung gegen Provision zu bewegen suchte.

Zu erwähnen ist, dass nach dem Ergebnisse der Verhandlung die ungeziemende Bemerkung von dem Kläger nur einmal dem

Eduard Z. gegenüber gemacht wurde und die Anführung, dass sie auch zu einem Reisenden W. gemacht worden sei, aufgeklärt wurde, beziehungsweise nicht aufrecht erhalten werden konnte.

Für die vorzeitige Entlassung des Klägers durch den Beklagten mangelt somit ein unter die Bestimmungen der Art. 62 und 64 H. G. B. fallender, sie rechtfertigender Grund.

Über die Folgen eines nicht gerechtfertigten Rücktrittes, insbesondere die Entschädigungspflicht, enthält das Handelsgesetzbuch keine Bestimmung und es finden somit diesbezüglich gemäß §. 92 Gew. O. auf das kaufmännische Hilfspersonale die Bestimmungen des sechsten Hauptstückes der Gewerbeordnung Anwendung. Gemäß §. 84 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber, wenn er ohne einen gesetzlich zulässigen Grund einen Hilfsarbeiter vorzeitig (vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung) entlässt, verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten.

Nach dem Engagementsvertrage vom 21. Jänner 1899 konnte, wie im Thatbestande angeführt, die Kündigung erst pro 31. März 1900 erfolgen, daher hat Beklagter dem Kläger, da in der im §. 84 Gew. O. angeordneten Vergütung eine Art von Conventionalstrafe oder Privatbuße für den Fall des Vertragsbruches liegt, unabhängig davon, ob er anderwärtig Erwerb gefunden hat oder finden konnte, den Gehalt für die Zeit vom 11. September 1899, beziehungsweise, da der Gehalt, wie nicht bestritten wurde, vom 1. bis 11. September 1899 rückständig ist, für die Zeit vom 1. September 1899 bis 31. März 1900 zu bezahlen und außerdem wegen Entgang der Reisediäten und der Provision für den bezeichneten Zeitraum Entschädigung zu leisten.

Die vertragsmäßig zu entrichtenden Reisespesen gehören gleich der vereinbarten Provision zu den vereinbarten Genüssen, weil sie neben den Transportkosten und dem mit der Reise verbundenen Mehraufwande auch zur Bestreitung der Kosten des gesammten Lebensunterhaltes während der Reise bestimmt sind, und der Reisende, wenn er vertragswidrig nicht reisen darf, nun diesen Lebensunterhalt aus eigenem bestreiten muss. Nach dem Zugeständnisse des Beklagten hat das Gewerbegericht angenommen, dass die ganze Reisetour auf 100 Tage verabredet war, und daher Kläger verabredungsgemäß noch 35 Tage auf der Reise hätte zubringen können und ihm demnach Entschädigung wegen Entgang der Reisediäten für 35 Tage gebürt; für die Höhe dieser von dem Kläger mit 8 M. täglich angesprochenen Entschädigung fehlen allerdings genaue Anhaltspunkte. Nach Anschauung des Gewerbegerichtes waren weiters auch die Kosten des Rücktransportes der Mustercollection der Natur der Sache nach, da in dem Vertrage diesbezüglich nichts vorgesehen ist, von dem Beklagten

zu tragen; dabei erachtete es aber zu diesem Behufe eine Reise des Klägers nach London keineswegs für erforderlich, namentlich bei Beobachtung der Vorsicht und Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsreisenden; über die Höhe der Kosten dieser Rücksendung der Mustercollection fehlen ebenfalls nähere Daten.

Was den Entgang an Provision anbelangt, so erscheint die ins Verdienen gebrachte, mit dem Betrage von 150 M. angesprochene Provision nicht bestritten, dafür aber, dass Kläger, während er in 65 Tagen nur eine Provision von rund 150 M. erzielte, in den noch übrigen 35 Tagen sich 300 M. verdient haben würde, fehlen ebenfalls nähere Anhaltspunkte.

Das Gericht hat nun im Sinne des §. 273 C. P. O. nach freier Überzeugung die Entschädigung wegen Entgang der Reisediäten einschließlich der Kosten der Rücksendung der Mustercollection mit 280 M. die Entschädigung wegen Entgang der Provision mit 100 M. zusammen demnach mit 380 M. festgesetzt.

Es stellt sich somit die klägerische Forderung zusammen, wie folgt:

An Gehalt für die Zeit vom 1. September 1899 bis 31. März 1900 mit monatlich 250 M.	1.750 M.
an verdienter Provision	150 „
an Entschädigung für Entgang der Reisediäten und Provision, einschließlich der Rücksendung der Mustercollection . . .	380 „
und war daher dem Kläger der Betrag von	2.280 M.

zuzuerkennen, mit dem Mehranspruche aber das Klagebegehren abzuweisen.

Der Berufung des Beklagten wurde vom k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht mit Entscheidung vom 21. Februar 1900 Cg. VI. 42/00 keine Folge gegeben.

Gründe: Für die Entscheidung des Rechtsstreites ist die Frage maßgebend, ob der Beklagte die Aufhebung des Dienstverhältnisses des Klägers vor der bestimmten Zeit aus Gründen herbeiführte, welche von dem Richter nach Art. 62, beziehungsweise 64 H. G. B. als wichtige erkannt werden.

Als erster Entlassungsgrund wird vom Beklagten geltend gemacht, dass ihn der Kläger über seine Eignung als Reisender und über seine Einführung in England in Irrthum führte. Aus dem Inhalte der Offerte des Klägers ergibt sich jedoch mit voller Klarheit, dass derselbe keinen Umstand, welcher für die Beurtheilung seiner Eignung wesentlich ist, verschwiegen oder entstellt hat, dass der Kläger nicht allen in den Annoncen des Beklagten gestellten Anforderungen ent-

sprach, war aus der bezüglichen Offerte zu ersehen; dadurch, dass Beklagter den Kläger dessenungeachtet in seine Dienste nahm, hat er den Mangel, der in der Annonce geforderten Eigenschaften selbst genehmigt. Übrigens könnten unrichtige Angaben des Klägers über seine Eignung nur dann einen Entlassungsgrund bilden, wenn derselbe sich für den Zweck seiner Bestellung und für die ihm gestellte Aufgabe nicht geeignet erwiesen hätte. Auf Grund der dem Gerichtshofe zu Gebote stehenden Sachkenntnis muss aber der Erfolg, welchen Kläger für den in England noch gar nicht eingeführten Beklagten in den Zeitraum von 65 Tagen erzielte, als ein durchaus günstiger bezeichnet werden, aus welchem geschlossen werden muss, dass Kläger für seine Stellung genügend geeignet war. Am allerwenigsten konnte aber der Beklagte einen solchen Schluss ziehen, da er mit den englischen Verhältnissen gar nicht vertraut war. Dass Reisende in England sich von Subagenten unterstützen lassen, ist eine in England bestehende und in den englischen Verhältnissen begründete Gewohnheit.

Dass der Kläger mit den englischen Verhältnissen nicht so unvertraut sein konnte, wie der Beklagte behauptet, ergibt sich auch daraus, dass er schon früher in England, z. B. in Diensten der Firma S. in Berlin reiste, welche ihm das Zeugnis ausstellt, dass er sich mit den englischen Verhältnissen durchaus vertraut erwies und zufriedenstellende Resultate erzielte.

Als zweiter Entlassungsgrund wird Untreue und Vertrauensmissbrauch geltend gemacht, dessen sich der Kläger dadurch schuldig gemacht haben soll, dass er den Gehalt für die Zeit vom 15. Februar bis Ende März vom Beklagten verlangte, obwohl er von seinem früheren Chef L. den Gehalt für diese Zeit ausbezahlt erhielt. Zur Zeit, als Kläger den Gehalt für 15. Februar bis Ende März verlangte, konnte er noch gar nicht wissen, ob ihn auch L. ungeachtet seines vorzeitigen Dienstaustrittes für diese Zeit bezahlen werde.

Wenn L. dies gethan hat, so war es seinerseits ein Act der Liberalität und die Annahme dieses Geschenkes seitens des Klägers steht mit dem Dienstverhältnisse desselben zum Beklagten in keinerlei Zusammenhang, die Treue gegen seinen neuen Dienstgeber wurde im gegebenen Falle durch die Annahme eines Geschenkes des früheren Dienstgebers in keiner Weise verletzt.

Auch der dritte Entlassungsgrund, nämlich angebliche Verweigerung der Dienste deshalb, weil Kläger Ende Juli von England abreiste, statt wie es der Beklagte wünschte, in die Provinz zu reisen, liegt nicht vor, denn der Beklagte hat diesen Vorgang durch sein weiteres Verhalten zweifellos genehmigt.

Endlich kann auch von einer erheblichen Ehrverletzung im Sinne des Art. 64, Z. 5, H. G. B., nicht gesprochen werden, denn der

Sinn der diesfalls vom Kläger gebrauchten Worte kann unter den gegebenen Verhältnissen nur der gewesen sein, dass Kläger, wenn er eine Stellung bei D. bekäme, jene beim Beklagten sofort aufgeben würde, und mit Rücksicht hierauf kann auf Seite des Klägers die Absicht, den Beklagten in seiner Ehre zu verletzen, gar nicht als vorhanden angesehen werden. Der Anspruch des Klägers ist in den §§. 92 und 84 Gew. O. begründet, wonach der ohne einen gesetzlichen Grund vorzeitig entlassene Hilfsarbeiter berechtigt ist, den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten.

Hiebei ist zu bemerken, dass die vertragsmäßige achtwöchentliche Kündigungsfrist erst mit März d. J. endete, indem eine Kündigung für einen früheren Zeitpunkt als vertragswidrig ungiltig gewesen wäre, weshalb auch der Lohn für die Zeit bis Ende März dieses Jahres zu vergüten ist.

Der Anspruch auf die ins Verdienen gebrachte Provision von 150 M. ist in seiner Höhe nicht bestritten, der Anspruch für die Diäten für 35 Tage ist gerechtfertigt, weil der Beklagte in dem Briefe vom 31. August 1899 die Dauer der Reise mit 100 Tagen selbst als fixiert bezeichnet, welche Fixierung eben das Ergebnis einer diesbezüglichen Vereinbarung ist. Auf die compensando vom Beklagten erst im Berufungsverfahren geltend gemachten Gegenforderungen war nicht einzugehen, weil das angefochtene Urtheil eine Entscheidung über diese Ansprüche des Beklagten nicht enthält und nicht enthalten konnte, da dieselben vor dem Gewerbegerichte nicht geltend gemacht wurden, dieselben deshalb auch nicht Gegenstand der Berufungsverhandlung und Entscheidung sein können.

Der Ausspruch des Gewerbegerichtes über die Entschädigung für Entgang von Diäten, Provision und Vergütung für Rücksendung der Musterkoffer erscheint nach §. 273 C. P. O. angemessen festgestellt.

Nr. 361.

Collectiver Arbeitsvertrag. Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund der vereinbarten Bestimmungen des Tarifs für Buchdruckereibedienstete.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 30. November 1899, Cr. II 1456/99.

Das Gesammtblattpersonale der bei der beklagten Firma gedruckten Zeitung erhob gegen die Buchdruckerei Firma H. & G. den Anspruch auf Bezahlung des von einem fremden dem Blattpersonale

nicht angehörigen Maschinensetzers für das Blatt geleisteten Maschinensatzes im Betrage von 25 fl. und führt an:

Von der beklagten Firma sind zur Herstellung von Satz für die Zeitung vor kurzer Zeit Setzmaschinen aufgestellt worden.

Am 19. September 1899 traf der von der Maschinenfabrik vermittelte Instructor ein und arbeitete nahezu acht Tage allein an einer Maschine. Erst nach dieser Zeit wurde ihm ein Setzer vom Blatte zum Anlernen beigegeben, dieser lernt an einer Maschine und wird vom besagten Operateur unterwiesen, während letzterer die zweite Maschine dazu benützte, sich weiter als Zeitungssetzer der Zeitung (also nicht bloß als Lehrer des Maschinensetzers) zu bethätigen. Durch diesen Vorgang fühlte sich das Blattpersonale geschädigt und verlangte die Bezahlung dieses (zur Verwendung gelangten) Satzes, indem es sich auf die Bestimmungen des Tarifes der Zeitungssetzer und Maschinensetzer beruft.

Die beklagte Firma wendete ein, sie habe mit der Firma, von welcher die Maschinen gekauft wurden vereinbart, dass mit der Maschine gleichzeitig ein Maschinsetzer geschickt werde. Dieser sei als Maschinensetzer engagiert und auch als solcher entlohnt worden. Derselbe sei am 13. September 1899 eingetreten und schon am 18. September 1899 sei ihm vom Blattpersonale der Handsetzer H. zugewiesen worden, heute werden bereits 4 Setzer bei der Maschine unterrichtet. Wenn auch die beklagte Firma die Tarifbestimmungen als eine sie bindende anerkenne, so bestreite sie, dass aus denselben der Klagsanspruch begründet werden könne, insbesondere dass § 1, Alinea 2 des Maschinensetzertarifes für denselben und gegen den von der beklagten Firma angenommenen Standpunkt spreche, denn dieses treffe nur dann zu, wenn jemand aus dem Blattpersonale die Maschine zu bedienen befähigt ist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma hat die Bestimmungen des Tarifes der Wiener Zeitungssetzer und Maschinensetzer als vollkommen für sie rechtsgiltig und rechtsverbindlich anerkannt:

Aus denselben, geht nun allerdings entgegen der Behauptung der beklagten Firma einerseits hervor, dass das Blattpersonale auch in manchen Fällen für eine Arbeit zu entlohnen sei, die es factisch nicht geleistet hat, anderseits, dass eine solche Entschädigung insbesondere dann platzzugreifen hat, wenn zu einer gewissen Arbeitsleistung nicht das Blattpersonale, sondern eine demselben nicht angehörige fremde Person verwendet wird.

Im §. 1, Alinea 2 des Maschinensetzertarifes ist statuiert, dass die Maschinensetzer in erster Linie dem betreffenden Zeitungspersonale

zu entnehmen sind und ist der Arbeitgeber laut Tarifes an diese Bestimmung gebunden. Die beklagte Firma hat nicht einmal den Versuch gemacht das Blattpersonale zur Bedienung heranzuziehen.

Nach Interpretation dieser Tarifbestimmung ist es bei dem Mangel anderweitiger ergänzender Bestimmungen Sache des betreffenden Arbeitgebers bei Einführung solcher Maschinen der der Tarifbestimmung zugrundeliegenden Tendenz gerecht zu werden, entweder das Blattpersonale nach Möglichkeit dazu heranzuziehen, oder dasselbe zu entschädigen oder irgendwie sich mit demselben abzufinden, wie dies auch andere Officinen gethan haben. Aus diesen Erwägungen wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Nr. 362.

Auslegung der Bestimmungen des Normaltarifes für Buchdrucker.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 15. März 1900, Cr. II 407/00.

In der Streitsache des Schriftsetzers Eduard P. wieder die Buchdruckerei R. & W. wegen 46 K 80 h handelt es sich nach dem beiderseitigen Vorbringen lediglich um die Auslegung des §. 3 des seit 1. Jänner 1900 in der Buchdruckerei R. & W. eingeführten und von beiden Processparteien als bindend anerkannten unter Cr. II 299/00 vorliegenden Normallohntarifes, welcher im vierten Absatze bestimmt, „dass es der Geschäftsleitung, ausgenommen während der Kündigungsfrist, jederzeit freistehe, einen Setzer aus dem im Absatz 1 normierten gewissen Gelde in das Berechnen zu stellen und der Setzer verbunden sei, einer derartigen Anordnung nachzukommen".

Nach dem thatsächlichen und übereinstimmenden Vorbringen beider Processparteien hat nun die beklagte Firma dem Kläger am Samstag, den 24. Februar 1900 erklärt, dass sie den Kläger von Montag, den 26. Februar 1900 angefangen in das Berechnen stelle, worauf Kläger der bekannten Firma sofort 14tägig kündete. Am 26. Februar 1900 vereinbarten sohin beide Streittheile, dass die Kündigungsfrist auf 8 Tage eingeschränkt werde, doch hat Kläger sofort die Arbeit verlassen, weil ihm die beklagte Firma nicht zugestehen wollte, die Kündigungswoche im gewissen Gelde zu arbeiten.

Am 27. Februar 1900 erstattete die beklagte Firma bei dem magistratischen Bezirksamte V gegen den Kläger die Anzeige wegen unbefugten Verlassens der Arbeit und deponierte daselbst dessen Arbeitsbuch. Die genannte Behörde leitete hierüber gegen den Kläger nicht die Strafamtshandlung ein und retournierte wegen Incompetenz

das Arbeitsbuch, welches nun von der beklagten Firma am 7. März 1900 zur Ausfolgung an den Kläger dem Gewerbegerichte vorgelegt und von diesem am 9. März 1900 dem Kläger ausgefolgt wurde.

Kläger verlangte in seiner Klage die Ausfolgung des Arbeitsbuches und eine tägliche Entschädigung von 4 K 68 h seit 27. Februar 1900 bis zur Behändigung des Arbeitsbuches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Vorbringen der Parteien ist zugegeben, dass Kläger vom 26. Februar 1900 angefangen aus dem gewissen Gelde in das Berechnen gestellt und daher in ein anderes Arbeitsverhältnis gesetzt wurde, dass Kläger dieses Arbeitsverhältniss nicht annehmen wollte und ordnungsgemäß kündete.

Nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung wäre nun zweifellos die beklagte Firma verpflichtet, den Kläger während der Kündigungszeit nach den früheren Vereinbarungen also nach dem gewissen Gelde zu entlohnen, falls zwischen den Parteien diesbezüglich keine entgegenstehende Vereinbarung getroffen wurde.

Nach §. 3 des von beiden Parteien als für sie bindend anerkannten Normaltarifes ist es aber der Geschäftsleitung jederzeit, mit Ausnahme während der Kündigungszeit gestattet, den Setzer aus dem gewissen Gelde in das Berechnen zu stellen und der Setzer ist verbunden. einer derartigen Anordnung nachzukommen.

Es ist nun vor allem durch das Zugeständnis beider Parteien festgestellt, dass zu jenem Zeitpunkte, als die beklagte Firma dem Kläger dessen künftige Stellung in die Berechnung ankündigte, beiderseits keine Kündigungszeit bestand und dass Kläger erst nach dieser Mittheilung kündete.

Die Frage, ob nun die beklagte Firma infolge dieser Kündigung verpflichtet wäre, den Kläger während der Kündigungszeit nach der früheren Vereinbarung, also nach dem gewissen Gelde zu entlohnen, musste verneint werden.

Falls die mehrcitierte Textierung des Absatzes 4 des §. 3 des Normaltarifes nur die allgemein geltenden Bestimmungen der Gewerbeordnung in den Tarif aufzunehmen bestimmt wäre, so erscheine dieser Absatz überhaupt überflüssig.

Dieses kann aber nicht in der Absicht der Contrahenten gelegen sein und widerspricht auch der klaren Textierung des gedachten Tarifabsatzes, die deutlich eine Abänderung der Gewerbeordnung erkennen lässt.

Ist nämlich die Geschäftsleitung unter allen Umständen, mit Ausnahme der Kündigungszeit, berechtigt den Setzer aus dem gewissen Gelde in das Berechnen zu stellen, dann kann dem Setzer nicht

gestattet sein, dieses zweifellose Recht der Geschäftsleitung durch eine nachträgliche Kündigung nach Belieben wieder aufzuheben.

Nachdem aber die beklagte Firma den Kläger vor erhaltener Kündigung in das Berechnen stellte und weil Kläger sich weigerte, während der einverständlich auf 8 Tage restringierten Kündigungszeit im Berechnen zu arbeiten und sofort die Arbeit verließ, so hat Kläger die Übertretung des §. 85 Gew. O. begangen und die beklagte Firma war berechtigt, dessen Arbeitsbuch bis zur ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zurückzubehalten.

Es war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 363.

Wenn in der Berufungschrift gegen ein gewerbegerichtliches Urtheil ein Berufungsantrag nicht angegeben wurde, ist die Berufung zu verwerfen. (§§. 471, Z. 3, 474, Abs. 2. C. P. O.)

Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 23. Februar 1900, Cg. VI, 49/00.

Mit schriftlicher Eingabe vom 14. Februar 1900 erklärte Kläger gegen das seine Klage abweisende Urtheil des Gewerbegerichtes Wien, vom 8. Februar 1900, Cr. II 131/00 Berufung einzulegen und seine Gründe in der Berufungsinstanz geltend machen zu wollen.

Das k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht hat auf Grund der mit beiden Theilen durchgeführten mündlichen Verhandlung den Beschluss gefasst: Die Berufung wird verworfen.

Gründe: Nach §. 467, Z. 3 C. P. O., muss die Berufungsschrift nebst den allgemeinen Erfordernissen eines vorbereitenden Schriftsatzes die bestimmte kurze Bezeichnung der Gründe der Anfechtung, die bestimmte Erklärung, inwieweit das Urtheil angefochten wird und die Erklärung enthalten, ob die Aufhebung oder eine Abänderung des Urtheiles, und welche beantragt wird. — Der Mangel dieser Erfordernisse ist nicht ein bloßes Formgebrechen der Berufungschrift, das dessen ordnungsmäßige geschäftliche Behandlung hindert, jedoch mit Hilfe gerichtlicher Unterstützung nachträglich behoben werden kann, sondern ein wesentlicher Mangel der Berufungsschrift, welcher die Berufung selbst unzulässig macht (§. 471, Z. 3 und 474, Abs. 2, C. P. O.) Da die Berufungsschrift des Klägers weder einen bestimmten Berufungsgrund noch einen Berufungsantrag enthielt, war die Berufung ohne Überprüfung der richterlichen Sachentscheiduug zu verwerfen.

Nr. 364.

Den Tag, an welchem die in Art. V des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, bestimmte Ruhezeit gewährt wird, setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist dem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichzuhalten. (§. 82, lit. f Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 11. Mai 1901, Cr. I, 553/1.

Der Bäckergehilfe J. K. belangte seinen Meister J. M. auf Bezahlung des 14tägigen Lohnes und des Ersatzes für die Beköstigung im Betrage von 30 K, weil er ohne Kündigung grundlos entlassen wurde. Der Beklagte beantragte die Abweisung des klägerischen Antrages, weil Kläger am 3. Mai ausgeblieben ist und deswegen am 4. Mai entlassen wurde.

Der Kläger führte dagegen an, er habe mit dem Beklagten die Ruhezeit einmal in der Woche vereinbart gehabt und auf Grund dieser Vereinbarung habe er, ohne dem Arbeitgeber etwas zu sagen, am 3. Mai die Ruhezeit ausgenützt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Art. V des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, bestimmt, dass die Ruhezeit entweder den darauffolgenden Sonntag, oder wenn dies mit Rücksicht auf den Betrieb nicht möglich ist, an einem oder an 2 Wochentagen zu gewähren ist. Schon diese Bestimmung gibt deutlich zu erkennen, dass es nicht im Belieben des Arbeiters liegen kann, an welchem Tage er die Ruhezeit ausnützen will, dies folgt aber auch aus dem Verhältnisse des Arbeiters zum Arbeitgeber und bildet eine der Grundlagen der Disciplin und Ordnung. Nachdem der Kläger die Ruhezeit nach seinem Belieben am 3. Mai ohne Einwilligung des Arbeitgebers ausgenützt hat, verließ er unbefugt die Arbeit und der Beklagte war vollkommen im Recht, den Kläger gemäß §. 82, lit. f, Gew. O. ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 365.

Ein Anspruch auf Ersatz für den Entgang des Ersatzruhetages besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu gewähren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 22. Februar 1900, Cr. III, 320/00.

Nach dem thatsächlichen Vorbringen des Klägers Richard P. trat er am 5. Februar 1900 beim beklagten Bäckermeister Hermann Cl. als Gehilfe gegen einen Wochenlohn von 26 K nebst Frühstück und

eintägige Kündigung in den Dienst und wurde am 12. Februar 1900 grundlos entlassen, weshalb er vom Beklagten eine 1tägige Kündigungsentschädigung per 3 K 90 h (3 K 70 h Lohn, 20 h Frühstück) ferner, da er in der Zeit vom 5. Februar bis 12. Februar 1900 mangels Sonntagsruhe den ihm gebürenden Ersatzruhetag nicht gewährt bekam, eine Entschädigung per 5 K, zusammen den Betrag von 8 K 90 h verlangte.

Auf Grund dieses Vorbringens stellte Kläger den Antrag, gegen den von der Verhandlung ausgebliebenen Beklagten Versäumungsurtheil zu erlassen.

Mit dem infolge Ausbleibens des Beklagten erlassenen Versäumungsurtheil wurde dem Kläger der Betrag von 3 K 90 h zuerkannt, das weitere Begehren auf Zahlung des Betrages von 5 K aber aus nachstehenden Erwägungen abgewiesen.

Gründe: Ganz abgesehen von der Frage, ob für nicht gewährte Ersatzruhetage überhaupt ein Recht auf Entschädigung besteht, kommt vorliegend zu erwägen, dass Kläger in der Zeit vom 5. Februar bis 12. Februar 1900 einmal, nämlich am 11. Februar 1900 Sonntagsarbeit verrichtet hat. Als Ersatz für diese Sonntagsarbeit konnte der Beklagte dem Kläger nach den diesfalls bestehenden Vorschriften (Kundmachung der k. k. niederösterreichischen Statthalterei vom 25. April 1895, Z. 38013) nach seiner — des Beklagten — Wahl entweder eine 24stündige Ruhezeit am folgenden Sonntag oder an einem Tage der folgenden Woche gewähren. Da aber das Dienstverhältnis schon am nächsten Tage nach der vom Kläger verrichteten Sonntagsarbeit gelöst wurde, war dem Kläger innerhalb der Zeit während welcher er beim Beklagten bedienstet war, ein Ersatzruhetag nach den erwähnten Vorschriften nicht zu gewähren. Es liegt daher gar nicht vor, dass dem Kläger ein ihm gebürender Ersatzruhetag während seiner Dienstzeit beim Beklagten nicht gewährt wurde, weshalb der hierauf Bezug habende Theil des Klagebegehrens, als durch das thatsächliche Vorbringen der Partei nicht gerechtfertigt, abgewiesen wurde.

Nr. 366.

In dringenden Fällen müssen Gehilfen zur Ausführung einer unaufschiebbaren Arbeit die Dienstleistung auch über die übliche Arbeitszeit fortsetzen. Die Verweigerung ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit auszulegen. (§. 82 lit f, Gew.-O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Februar 1900. Cr. IV, 286/00.

In der Sache des Carl S. und vier Genossen wider die Lederfabrik A. H. S. wegen Zahlung von je 40 K zusammen 200 K

brachten die Kläger an, dass sie am 8. Februar mit dem „Eintreiben" von 40 frischen Häuten beschäftigt waren. Als die Dampfpfeife der Fabrik das 6-Uhrzeichen gab, waren 33 Häute versorgt; 7 Häute, die noch in die anstoßende Gärberei zu bringen gewesen wären, waren noch übrig. Sie ließen dieselben liegen und schickten sich eben an, sich zu waschen, als der Director kam und sagte, sie sollen die Häute eintreiben, hier dürfen sie über Nacht absolut nicht bleiben. Da sie schon öfter selbst bis zu 10 und 15 Minuten länger, als bis 6 Uhr arbeiteten und dafür niemals eine Entschädigung bekamen, weigerten sie sich die noch übrigen 7 Häute zu versorgen. Am anderen Tag früh, wurde ihnen gesagt, sie sollen sich die Bücher und das Geld holen, was sie ablehnten. Zum Wegschaffen der 7 Häute hätten sie auch diesmal noch 10 Minuten gebraucht, wenn gleich dieselben nur in das anstoßende Gärberlocale zu schaffen waren. Mitunter seien sie mit dem Einbringen auch vor 6 Uhr fertig geworden. Am 8. Februar haben sie fleißig gearbeitet, der Auftrag zum Einbringen sei aber zu spät ertheilt worden, als dass sie noch fertig werden konnten. Da sie zur Arbeit nach 6 Uhr nicht verpflichtet, also zur Verweigerung berechtigt waren, und sie grundlos entlassen wurden, beantragen die Kläger, dass die Beklagte zur Zahlung je eines 14tägigen Lohnes von 40 K verurtheilt werde.

Der Vertreter der beklagten Firma brachte vor: Das Einbringen von 40 Häuten ist eine Arbeit, die unter den obwaltenden localen Verhältnissen von vier Arbeitern in rund einer halben Stunde bewerkstelligt werden kann, denn die eine Gärberei ist von der Äscherwerkstätte etwa 70 Meter, die andere, welche anstößt, nur 8 Meter entfernt und in jedes dieser beiden Locale waren je 20 Häute einzubringen. Am 8. Februar hatten sich die Kläger offenbar verabredet, sich mehr Zeit zu lassen. Als der Director um 6 Uhr nachschauen kam, waren 7 Häute unversorgt und die Kläger, welche eben darangiengen sich zu waschen, weigerten sich dem Director gegenüber den Rest einzutreiben, weil es schon 6 Uhr sei. Die frischen Häute können unaufgehangen nicht liegen bleiben und so blieb nichts übrig, als zwei andere Bedienstete damit zu beschäftigen. Diese benöthigten 12 Minuten. Die Kläger seien schon manchmal in dieser Lage gewesen und haben anstandslos ihre Arbeit auch nach 6 Uhr zu Ende geführt, ebenso oft aber waren sie auch schon vor 6 Uhr, ja auch schon um $^3/_4$6 Uhr mit ihrer Arbeit fertig und konnten Feierabend machen. Auch sei manchesmal ein oder der andere Arbeiter am Morgen verspätet gekommen und Verspätungen bis zu einer Viertelstunde werden nicht gerügt. Wegen der hartnäckigen Weigerung wurden die Kläger entlassen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist im allgemeinen richtig, dass die bedungene Arbeitszeit nicht überschritten werden soll. Bei gewissen Gewerben kommen jedoch Arbeiten vor, die eine Unterbrechung, bezw. einen Aufschub nicht vertragen und infolge dessen hat sich speciell im Gewerbe der Lederer die Übung herausgebildet, dass unaufschiebbare Geschäfte, wie das Einbringen frischer Häute, entsprechend der im Interesse der Arbeiter erlassenen sanitären Vorschriften (§. 74 a, Gew.-O.), zumal dann, wenn sie nur eine geringe Überschreitung der Arbeitszeit erheischen, zu Ende verrichtet werden. Diesem Gebrauche haben die Kläger auch schon mehrmals Rechnung getragen und auch nach 6 Uhr abends die Arbeit ohne Anstand zu Ende geführt. In Fällen, wie der gegenständliche, darf der Ablauf der Zeit dem Gebote der Nothwendigkeit nicht hinderlich sein. Die Beendigung der Arbeit hätte für sechs Arbeiter, da sie von zweien binnen 12 Minuten bewirkt wurde, nur einen Zeitaufwand von 4 Minuten im Gefolge gehabt, also eine sehr geringfügige Überschreitung überhaupt, die bei einer täglichen elfstündigen Arbeitszeit, kaum ernstlich in Betracht kommen kann. Dazu kommt, dass, weil sich die Dauer der Arbeit des Einbringens, die die Schlussarbeit sein muss, nicht von vorneherein auf die Secunde genau beurtheilen lässt, zugegebenermaßen ein andermal wieder die Zeit zum Einbringen der frischen Häute zu kurz bemessen und diese Arbeit schon vor 6 Uhr beendet wurde. Wenn also an einem Tage eine Mehrarbeit (von 4 Minuten) stattfindet, so findet sie ihren Ausgleich durch die Minderarbeit (die auch bis zu 15 Minuten betrug) an anderen Tagen und stellt sich dieser Ausgleich eher günstiger für die Kläger, als die Beklagte. Da weiters auch der Beginn der Arbeitszeit am Morgen im Betriebe der beklagten Firma nicht auf die Minute genau beachtet und Verspätungen der Arbeiter bis zu einer Viertelstunde nicht geahndet werden, so liegt ein weiteres Moment dafür vor, dass auch das Ende der Arbeit nicht allzu minutiös genommen werden darf. Auf Grund dieser Erwägungen ist das Gericht im vorliegenden Falle zu dem Schlusse gelangt, dass die klagenden Arbeiter trotz des Ablaufes der Ortszeit, besonders weil die Gesammtarbeitszeit nicht überschritten ist, zur Beendigung der Arbeit des Einbringens — vorbehaltlich allfälliger Ansprüche auf Zahlung der Überzeit, soferne diese bei der Geringfügigkeit überhaupt in Geld ausgedrückt werden könnten — verpflichtet sind und daher ihre Weigerung einer Arbeitsverweigerung gleichkommt, ihre Entlassung nach §. 82 f, Gew.-O. begründet und das Begehren abzuweisen war.

Nr. 367.

Fortsetzung des Lehrverhältnisses kann nicht verlangt werden, wenn der 16jährige Lehrling wiederholt zur Nachtarbeit verhalten wurde, weil Beeinträchtigung der Nachtruhe und stundenlanges Arbeiten bei Licht für die Gesundheit schädlich ist. (§. 101, Z. 2, lit a, §. 95, Gew. O.)

(Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Jänner 1900. Cr. IV, 140/00.)

In der Rechtssache des Schneidermeisters Cyril K. wider den minderjährigen Josef W., vertreten durch seinen Vater Johann W. wegen Fortsetzung des Lehrverhältnisses brachten beide Theile vor, dass nach dem zwischen dem Kläger und dem Vater des Beklagten abgeschlossenen Lehrvertrage das Lehrverhältnis auf drei Jahre, u. zw. für die Zeit vom 1. Mai 1898 bis 1. Mai 1901 begründet wurde, dass Kläger sich verpflichtete, den Beklagten in den Fertigkeiten des Schneidergewerbes zu unterweisen, ihm während der Lehrzeit Kost und Wohnung zu geben, ihn an Werktagen von 6 Uhr früh bis 8 Uhr abends mit einer halbstündigen Mittagspause zu gewerblichen Arbeiten zu verwenden, wogegen sich der Vater des Beklagten verpflichtete, seinen Sohn vor Ablauf der bedungenen Zeit nicht aus dem Lehrverhältnisse zu nehmen, noch an der ordnungsmäßigen Beendigung zu hindern.

Ferner gaben beide Theile an, dass Beklagter am 22. October 1899 das Lehrverhältnis brach, indem er sich eigenmächtig entfernte und sich zu seinem Vater nach M. begab, der sein Vorgehen guthieß und genehmigte und dass beide sich weigerten, das Lehrverhältnis fortzusetzen. Der Kläger stellt, gestützt auf diesen Sachverhalt das Begehren zu erkennen, der Beklagte habe das Lehrverhältnis fortzusetzen.

Von beklagter Seite wird vorgebracht, dass der minderjährige Beklagte in der Lehre bei dem Kläger nicht länger verbleiben konnte, weil aus der Fortsetzung ein Schaden für seine Gesundheit erwachsen wäre, bezw. er ohnehin schon körperlich Schaden genommen habe und dies aus zweierlei Gründen: Erstens habe der 16jährige Beklagte, welcher sich körperlich stark entwickelt und viel leisten musste, zu wenig Nahrung bekommen. Die Familie des Klägers bestehe aus vier Personen, dem Kläger, dessen Gattin und zwei Kinder im Alter von neun und sieben Jahren. Für diese vier Personen und den minderjährigen Josef W., also fünf Personen zusammen wurde als Frühstück $^1/_2$ Liter Milch gekocht oder eine Einbrennsuppe und dazu bekam Beklagter

ein Stück Brod. Mittags wurde für alle fünf Personen 30 Dekagramm Rindfleisch gekocht und Zuspeise, oder es wurden statt der Zuspeise beim Greißler um 5 kr. rothe Rüben geholt. Außerdem bekam W. einen Teller lautere oder eingekochte Suppe. Abends gab ihm der Kläger 5 kr. Nachtmahlgeld und ein Stück Brod.

Zweitens habe Beklagter sehr oft in die Nacht hinein, gar nicht selten bis Mitternacht, mitunter fast die ganze Nacht arbeiten müssen. Auch an Tagen, an welchen er (von 1/2 7 bis 1/2 9 Uhr abends) die Fortbildungsschule besuchte, musste er darnach wieder arbeiten. In der Woche vor dem 22. October 1899 habe er fast jeden Tag bis Mitternacht und länger in die Nacht hinein arbeiten müssen. Besonders die letzten Tage der Woche, von Donnerstag an, habe die Arbeit bis lang in die Nacht gedauert. Auch Sonntag musste er arbeiten. Als Beleuchtung diente zur Nachtzeit eine mittelgroße Petroleumlampe. Er habe insbesondere in der Schule die Wahrnehmung gnmacht, dass er immer mehr schwachsichtig werde und dies auch dem K. mitgetheilt, welcher ihm zur Antwort gab, er soll sich nicht so vorgebeugt beim Arbeiten halten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 101, Z. 2, lit. a Gew. O. kann das Lehrverhältnis von Seite des Lehrlings bezw. seines gesetzlichen Vertreters vor Ablauf der bedungenen Dauer sogleich aufgelöst werden, wenn der Lehrling ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnisse nicht verbleiben kann. Unzureichende Ernährung ist, wie bekannt, für einen in den Jahren der stärksten Entwicklung begriffenen und stark beschäftigten jungen Menschen ohne Zweifel eine Gefahr für die Gesundheit. Dass die Kost in quantitativer Hinsicht eine unzureichende war, glaubt das Gericht als erwiesen ansehen zu müssen, denn, wenn auch die Wahrheit in der Mitte der beiden Angaben liegen wird, also der Beklagte vielleicht nicht mehr als 6 Dekagramm, aber auch nicht 15 Dekagramm Rindfleisch und dem entsprechend von den Zuthaten erhalten hat, so erschien der Durchschnitt von 10·5 Dekagramm wohl noch zu gering, wenn man bedenkt, dass die Nebenmahlzeiten auch karg bemessen waren. Mehr aber als in der zu geringen Nahrung ist vorliegend die Gesundheit des Beklagten durch die Überanstrengung und durch Nachtarbeit gefährdet worden. Der Kläger selbst gibt zu, dass über die vereinbarte Arbeitszeit, das ist über 8 Uhr abends hinaus stundenlang in der Nacht gearbeitet wurde und auch die Zeugen T. und M. bestätigen dies und sagen aus, dass der minderjährige Beklagte sogar bis 3 und 4 Uhr früh arbeiten musste. Darin liegt eine große Gefahr für die Gesundheit, zumindest für die Schärfe der Augen, eine Gefahr, die abzuwenden

nicht nur ein Recht, sondern geradezu Pflicht des Johann W. als Vater des minderjährigen Josef W. ist und wogegen das Pflegschaftsgericht im Sinne des §. 178 a. b. G. B. sogar von amtswegen einzuschreiten bemüssigt wäre. Aus denselben Rücksichten verbietet auch §. 95 Gew. O. die Nachtarbeit für jugendliche Hilfsarbeiter für die Zeit nach 8 Uhr abends.

Das Gericht findet daher insbesondere in der vom Beklagten wiederholt verlangten Nachtarbeit eine erhebliche Gefährdung der Gesundheit und war daher im Hinblicke auf die eingangs citierte Gesetzesstelle das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 368.

Die zur Herrichtung des Werkzeuges erforderliche Arbeitszeit ist dem Stückarbeiter zu vergüten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1900. Cr. II, 625/00.

Kläger Martin R. wurde von dem beklagten Tischlermeister Julius K. als Gehilfe für Drechslerarbeiten aufgenommen, arbeitete nicht im Wochenlohne, sondern als Stückarbeiter. Am ersten Tage musste Kläger das ihm zur Verfügung gestellte Werkzeug herrichten, wozu insbesondere auch eine Drechslerbank gehörte, deren Reparatur theils durch einen Maschinenschlosser, und theils durch den Kläger selbst besorgt werden musste. Der Maschinenschlosser, zu welchen Kläger die Bank trug, hatte die Spindel zu reparieren, während Kläger die Kurbel hineinhauen und rundrichten musste.

Kläger verlangte nun nach erfolgter Restringierung seines ursprünglichen Klagebegehrens eine Entschädigung von 3 K für das Werkzeugherrichten, weil er hiedurch einen Arbeitstag versäumte, der ihm vom Beklagten nicht vergütet wurde.

Der gerichtlich beeidete Sachverständige Ignaz K., Drechslermeister, gab nach Erinnerung gemäß §. 358, C. P. O. sein Gutachten dahin ab, dass bei Stückarbeitern die Werkzeugherrichtung vom Meister separat entlohnt werden müsse.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem Kläger unbestritten einen Arbeitstag zum Werkzeugherrichten verwendete, welcher ihm, als einem Stückarbeiter, nach dem Sachverständigen-Gutachten, vom Meister separat zu entlohnen ist und der angesprochene Betrag per 3 K gemäß §. 273 C. P. O. vom Gewerbegerichte für angemessen erachtet wurde, war Beklagter gemäß dem Klagebegehren zu verurtheilen.

Nr. 369.

Ausfolgung des Lohnes an den darauf Beschlag legenden Gastwirt zur Berichtigung von Zechschulden ist unzulässig (§§. 78, 78 b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. März 1900. Cr. V, 200/00.

Kläger Mathias H. stand bei dem Bauunternehmer Leopold K. als Maurergehilfe mit einem Taglohne von 3 K 50 h seit 28. Februar 1900 in Arbeit und hat für die Zeit vom 5. bis 10. März 1900 einen rückständigen Lohn von 17 K 50 h zu fordern, welcher deshalb an ihn nicht ausgefolgt wurde, weil der bei der Auszahlung anwesende Gastwirt K. zur Hereinbringung seiner Zechforderung sofort darauf Beschlag legte und das Geld dem auszahlenden Polier aus der Hand nahm.

Der Beklagte machte dagegen geltend, dass der Kläger damit einverstanden war, dass seine Zechschulden von seinem Wochenlohne sofort dem Wirte berichtigt werden, und dies auf einer Vereinbarung des Poliers mit dem Wirte beruhte; das Geld sei ausbezahlt worden, der Wirt habe es jedoch an Stelle des Klägers in Empfang genommen. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage.

Der Kläger gibt an, dass er seine Zustimmung zum sofortigen Abzug der Gasthausschulden vom Wochenlohne nicht gegeben habe, sondern der Polier habe bloß Karten ausgetheilt, worauf der Wirt jeden Tag die Zechschulden verzeichnete, der Wirt habe 16 K 8 h zu fordern. Diesen Betrag werde er ihm auch bezahlen. Dem Kläger wurde der eingeklagte Lohnbetrag von 17 K 50 h zuerkannt.

Gründe: Der von beiden Theilen übereinstimmend geschilderte Vorgang bei der Auszahlung des Lohnes ist ein vollkommen ungesetzlicher, da von Seite des Beklagten nur eigene, nicht fremde Forderungen vom Lohne in Abzug gebracht werden können (§. 1438 a. b. G. B.), weiters die Lohnauszahlung im Gasthause und Creditierung für Zechschulden der Vorschrift des §. 78 und 78 b Gew. O. zuwiderläuft und jede derartige Vereinbarung gemäß §. 78 c Gew. O. nichtig ist, außerdem die Einräumung der Möglichkeit an den Wirt, den Lohn mit Beschlag zu belegen, den Bestimmungen des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, betreffend die Sicherstellung und Execution auf die Bezüge aus dem Arbeits- und Dienstverhältnisse, widerstreitet, welche auch durch Vertrag nicht ausgeschlossen werden können (§. 5, lit. c).

Es war demnach dem Beklagten die ordnungsmäßige Auszahlung des Lohnes an den Kläger aufzutragen und dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 370.

Der Polier darf aus einer übernommenen Gutstehung für Gasthausschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. (§§. 78, 78b und 78c Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Februar 1900. Cr. V, 83/00.

Kläger Johann G. stand bei dem Stadtbaumeister Ad. A. als Maurergehilfe mit einen Taglohne von 2 K 60 h in Arbeit und beansprucht die Zahlung eines rückständigen Lohnes von 15 K 48 h. Der Beklagte gibt an, dass der Kläger in der letzten Woche abzüglich eines Vorschusses von 1 fl. 20 kr. restlich 7 fl. 53 kr. herauszubekommen hatte, welcher Betrag auch dem Polier zur Auszahlung übergeben wurde. Dieser behielt jedoch den Betrag zurück, weil er mit dem Kläger das Übereinkommen getroffen hatte, für dessen Gasthausschulden gutzustehen und den entfallenden Betrag sofort vom Lohne abzuziehen. Infolgedessen entfiel auf den Kläger keine Zahlung mehr, da dessen Gasthausschuld 8 fl. 12 kr. ausmachte. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage.

Der Kläger gibt zu, dass er mit dem Polier obiges Übereinkommen getroffen habe, er wollte sich in der letzten Woche den Abzug nicht gefallen lassen, da ihm die Gasthausrechnung zu hoch gestellt erschien und er mit dem Zahlkellner selbst sich verrechnen wollte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte kann dem klägerischen Lohnanspruche nicht jene Forderung entgegensetzen, welche sein Polier Leopold H. auf Grund eines besonderen mit dem Kläger getroffenen Übereinkommens an diesen zu stellen hat. Der genannte Polier, welcher seine eigenen Privatgeschäfte mit seinen Functionen als Polier dadurch vermengte, dass er von dem ihm zur Auszahlung übergebenen Löhnen seine eigenen Forderungen an die Arbeiter in Abzug brachte, hat seine Befugnis überschritten. Dem Kläger steht das Recht zu, zunächst die Auszahlung seines Lohnes zu begehren. Die auf Creditgewährungen im Gasthause hinauslaufenden Vereinbarungen sind gemäß §§. 78 und 78c Gew. O. nichtig, daher auch aus diesem Grunde darauf nicht Bedacht zu nehmen.

Beklagter wäre bloß berechtigt, seine eigenen Gegenforderungen, z. B. geleistete Vorschüsse, in Abzug zu bringen, nicht aber Forderungen dritter Personen, es war demnach dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 371.

Übernahme der Bürgschaft durch den Arbeitgeber für Lebensmittelschulden von Arbeitern bei dritten Personen und Übernahme der Entschädigungsbürgschaft durch einen am Bezuge der Lebensmittel nicht betheiligten Arbeiter ist zulässig. (§§. 78 bis 78e Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 15. October 1900, Cr. I, 6/00.

W. C., Schlossergehilfe, belangte seinen gewesenen Arbeitgeber A. H. auf Bezahlung des Restbetrages seines Lohnes im Betrage von 16 K 50 h. Der Beklagte wendete ein, es habe der Kläger mit noch anderen Arbeitern gearbeitet, welche sich im Gasthause des M. W. verköstigt haben; für die etwa entstehende Schuld habe sich der Beklagte dem Gastwirte M. W. und dem Beklagten wiederum der Kläger verbürgt. Aus diesem Bürgschaftsverhältnisse habe der Beklagte beim Gastwirte M. W. 16 K 68 h bezahlen müssen, so dass ihm gegen den Kläger eine Forderung von 18 h nach Abschlag des nicht ausgezahlten Lohnes zusteht. Er wendete deshalb seine Gegenforderung von 16 K 68 h compensando ein.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung, dass mit Rücksicht auf die Bestimmung der §§. 78, 78a bis 78e Gew. O. die Gegenforderung des Beklagten vom eingeklagten Lohne nicht in Abzug gebracht werden kann, ist unbegründet, da es sich nicht um eine im §§. 78, 78a und b als verpönt bezeichnete, sondern um eine Bürgschaftsschuld handelt, die Anrechnung einer solchen Schuld aber in der Gewerbeordnung nicht verboten ist.

Es musste aber der Klage dennoch stattgegeben werden, weil nach Ansicht des Gerichtes der Beweis der erfolgten Verbürgung des Klägers dem Beklagten gegenüber nicht erbracht wurde.

Nr. 372.

Der Wert der vom Hilfsarbeiter mit Wissen des Gewerbeinhabers bezogenen Holzabfälle kann ohne vorausgegangene Vereinbarung nicht vom Lohne abgezogen werden. (§. 78 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn, vom 25. April 1899, Cr. II, 217/99.

Der Tischlergehilfe Emanuel S., der bei dem Bauunternehmer Josef H. vom 9. Juli 1898 bis 22. April 1899 im Accord gearbeitet hat, klagte nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine restliche Lohnforderung im Betrage von 41 fl. 70 kr. ein. Der Beklagte brachte

dagegen vor, dass sich der Kläger durch 14 Monate die Holzabfälle, die monatlich einem Werte von 2 fl. entsprochen hätten, zugeeignet habe, und dass dadurch die klägerische Forderung bis zur Höhe von 28 fl. getilgt sei. Der Rest von 13 fl. 70 kr. wurde als richtig anerkannt. Der Kläger entgegnete, dass seine Frau mit Wissen und Zustimmung des Beklagten die Holzabfälle sich angeeignet habe, und verwahrte sich daher gegen den beabsichtigten Lohnabzug. Der Beklagte gab die Richtigkeit dieses Vorbringens zu.

Dem Klagebegehren wurde in vollem Umfange stattgegeben.

Gründe: Nach §. 78 Gew. O. hat der Gewerbeinhaber dem Hilfsarbeiter den Lohn in barem Gelde auszuzahlen und kann ihm Feuerungsmaterial unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nur nach vorausgegangener Vereinbarung zuwenden. Eine derartige Vereinbarung hat aber der Beklagte gar nicht behauptet. Allerdings hätte dieselbe auch im Sinne des §. 863 a. b. G. B. stillschweigend erfolgen können. Allein ein Zustandekommen in dieser Art war nicht anzunehmen, da die Zuwendung von Naturalbezügen in der Regel ohne Einrechnung in den Lohn geschieht, und im vorliegenden Falle, wo der Kläger Monate lang Abschlagszahlungen auf den accordirten Lohn erhalten hat, ohne dass hiebei erwähnt worden wäre, dass ihm die Holzabfälle zu einem bestimmten Wertbetrage gegen Abrechnung desselben vom Lohne überlassen werden, nichts darauf hinwies, dass die Zuwendung der Holzabfälle mit der Absicht der seinerzeitigen Anrechnung bei der Auszahlung des restlichen Lohnes stattgefunden hätte. Der Beklagte war demnach antragsgemäß zu verurtheilen.

Nr. 373.

Untreue im Sinne des Art. 64, Z. 1 H. G. B. bildet jedes Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben. (Annahme einer Provision seitens der mit dem Ankaufe einer Maschine beauftragten Bediensteten.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, 5. März 1900. Cr. VI. 263/00.

Bestätigt mit Urtheil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien, vom 19. März 1900. Cg. VI, 68/00.

Das Klagebegehren eines entlassenen Handlungsgehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß Art. 64, Z. 1 H. G. B. kann gegen den Handlungsgehilfen die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn derselbe im Dienste untreu ist oder das Vertrauen missbraucht.

Dabei ist hervorzuheben, dass Untreue im Sinne der bezogenen Stelle des Handelsgesetzbuches nicht gleichbedeutend mit Untreue im strafrechtlichen Sinne ist. Im Handelsverkehre bildet Untreue jedes Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben, jede Verletzung des guten Glaubens, des Vertrauens, daher auch die Gleichstellung der Untreue mit Missbrauch des Vertrauens. Da die beklagte Firma die vorzeitige Auflösung des mit dem Kläger am 20. December 1899 per 1. Jänner d. J. begründeten Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist auf die vorangeführte Gesetzesstelle basiert, so wird es sich bei Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites nur darum handeln, ob Kläger sich einer Untreue schuldig machte.

Nach der eidlichen Aussage des vernommenen Zeugen Josef L. im Zusammenhalte mit den Zugeständnissen des Klägers hat das Gericht als erwiesen angenommen, dass Kläger von seinem Principal mit der Anschaffung und Prüfung einer Schreibmaschine betraut war, dass er sich wegen Lieferung einer solchen Schreibmaschine an die Firma R. wendete und von ihr für die an die beklagte Firma zu liefernde Schreibmaschine die Zahlung einer Provision verlangte, beziehungsweise sich zusichern ließ und zwar bei Erzielung eines Preises von 300 fl. in der Höhe von 40 bis 50 fl.

Nach der Natur der Sache, wie auch nach der Bestimmung des §. 76 Gew. O. ist der Handlungsgehilfe dem Principal gegenüber zur Treue verpflichtet und hat bei allen ihm aufgetragenen Verrichtungen dessen Interesse wahrzunehmen. Dadurch nun, dass Kläger, ohne den Beklagten hievon Mittheilung zu machen, sich von der obgenannten Firma eine Provision zusichern ließ, welche, wie sich aus der Aussage des vernommenen Zeugen und nach den Erfahrungen des täglichen Lebens ergibt, bei Bestimmung des Preises in Betracht gezogen, beziehungsweise in Anschlag gebracht wird, hat Kläger diese ihm obliegenden Pflichten verletzt, gegen Treue und Glauben gehandelt und sich dadurch einer Untreue gegen die Beklagten schuldig gemacht. Hienach muss der Anschauung der beklagten Firma, dass sie berechtigt war, das Dienstverhältnis im Sinne des Art. 64, Z. 1 H. G. B. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu lösen, umsomehr beigepflichtet werden, als das Vorgehen des Klägers nach den Umständen des Falles geeignet war, die beklagte Firma zu schädigen, da ja die Anschaffung der Schreibmaschine von seinem Gutachten abhieng, der Ankauf auf seine Treue und Redlichkeit basirt war.

Da die vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses somit gesetzlich begründet ist, fehlt dem Anspruche auf Vergütung des Gehaltes für die vereinbarte Kündigungsfrist, wie sich aus der Bestimmung des §. 84 Gew. O. ergibt, die rechtliche Grundlage, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Die Berufung des Klägers wurde vom k. k. Landesgerichte Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Urtheil vom 19. März 1900, Cg VI, 68/00 verworfen und das angefochtene Urtheil bestätigt.

Gründe: Die Berufung war abzuweisen, da nach der, der Sachlage und dem Gesetze vollkommen entsprechenden und erschöpfenden Begründung des erstrichterlichen Urtheils die Annahme einer Untreue und eines Vertrauensmissbrauches auf Seite des Klägers vollständig gerechtfertigt ist, die beklagte Firma daher zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt war. Art. 64, Z. 1 a. b. G. B.

Nr. 374.

Geltung der mit dem früheren Geschäftsinhaber getroffenen Vereinbarung über die Kündigungsfrist bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 27. Jänner 1900, Cr. III, 142/00.

Dem auf Zahlung der Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde nur hinsichtlich des Anspruches auf Entschädigung für eine 24stündige Kündigungsfrist stattgegeben, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger selbst zugibt, dass er mit dem Geschäftsvorgänger des Beklagten (Bäcker) eine 24stündige Kündigungsfrist vereinbart hatte, da der Kläger weiters zugibt, Beklagter habe vor der Geschäftsübernahme in seiner (des Klägers) und eines zweiten Gehilfen, des Mischers, Gegenwart gesagt, der Mischer bekomme um 50 kr. mehr, damit er so viel habe, wie der Kläger, sonst bleibe es beim Alten und er, Kläger, sei hiemit einverstanden gewesen, da in den Worten „sonst bleibe es beim Alten" kein anderer Sinn gelegen sein kann, als dass, soweit nicht soeben eine Abänderung getroffen wurde, die in Bezug auf das Lohnverhältnis zwischen dem Kläger und dem Vorgänger des Beklagten getroffenen Vereinbarungen auch für das Lohnverhältnis zwischen Kläger und Beklagten gelten sollten, ist das Gericht zur Anschauung gelangt, dass zwischen den Streittheilen eine 24stündige Kündigungsfrist vereinbart wurde.

Mit Rücksicht hierauf und da Beklagter seine Verpflichtung zur Zahlung einer 24stündigen Kündigungsentschädigung per 4 K anerkannte, wurde dem Kläger ein solcher Betrag zuerkannt, das weitergehende Begehren, jedoch als unbegründet abgewiesen.

Nr. 375.

Die vom Hilfsarbeiter bei Verrichtung der ihm außerhalb der Werkstätte übertragenen Arbeit bezahlte Brückenmaut hat der Unternehmer dem Hilfsarbeiter zu ersetzen.

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 24. October 1900. Cr. I, 37/00.

Der Schlossergehilfe J. P. belangte den Meister F. Z. auf Bezahlung des Betrages von 16 K 80 h, weil er während seines Arbeitsverhältnisses beim Beklagten zur Verrichtung der Schlosserarbeit bei einem Neubaue verwendet wurde und, um zu diesem Neubaue zu gelangen, eine Brücke, wo Brückengeld gezahlt wird, passieren und während der Zeit von 70 Wochen das Brückengeld im Betrage von 16 K 80 h aus Eigenem bezahlen musste.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, weil er bei Beginn der Arbeit außerhalb der Werkstätte dem Kläger den Wochenlohn für die Arbeit bei Neubauten auf 24 K erhöht hat und hiemit auch das Brückengeld gedeckt sei.

Beide Parteien haben einverständlich angegeben, dass bei Erhöhung des Wochenlohnes bei Neubauten bezüglich des Brückengeldes keine Vereinbarung getroffen wurde und dass Kläger den erhöhten Wochenlohn auch bei anderen Neubauten bezogen hat, bei welchen er kein Brückengeld auszulegen brauchte.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den übereinstimmenden Angaben beider Parteien geht hervor, dass die Erhöhung des Wochenlohnes bei Arbeiten an Neubauten überhaupt vereinbart wurde und dass dieser Lohn dem Kläger auch voll gebürt in jenen Fällen, in welchen er das Brückengeld zahlen musste. Eine Vereinbarung über die Verpflichtung des Klägers zur Zahlung des Brückengeldes wurde nicht getroffen. Der Kläger würde daher eine Schmälerung seiner Bezüge erleiden, wenn er das Brückengeld aus Eigenem tragen müsste. Der Kläger ist daher berechtigt, den als Brückengeld verwendeten eingeklagten Betrag ersetzt zu verlangen.

Nr. 376.

Die Zusage von Remunerationen für die im Vorjahre geleisteten gewissenhaften Dienste ist kein Schenkungsversprechen, sondern als bedingte Lohnerhöhung anzusehen. (§§. 901 und 940a. b. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 10. Mai 1901, Cr. II, 427/1.

Nach den Angaben beider Streittheile wollte der Geklagte zwecks Aufmunterung der in seinem Ringofenbetriebe für Ziegelbrennerei

beschäftigten Arbeiter zur gewissenhaften Erfüllung ihrer Pflichten ihnen eine Aufbesserung der Einkünfte derart zusichern, dass sie nebst dem wöchentlichen Lohne noch eine jährliche Remuneration (Prämie), deren Höhe nicht angegeben wurde, die jedoch einige Jahre hindurch allmählich erhöht werden sollte, immer am 1. April des nächstfolgenden Jahres und zum erstenmale für das Jahr 1895 zu erhalten hätten, aber nur diejenigen, welche im Vorjahre allen ihnen obliegenden Pflichten in eben bezeichneter Weise nachgekommen sind.

Auch sind die Parteien darüber einig, dass auf Grund dieser Bestimmung der Kläger als Arbeiter des Geklagten nachstehende Remunerationen erhielt: am 1. April 1896 nur 13 fl. 50 kr., am 1. April 1897 um 5 fl. mehr, sohin 18 fl., am 1. April 1898 wieder um 5 fl. mehr, somit 23 fl., am 1. April 1899 24 fl. und endlich am 1. April 1900 wieder nur 24 fl.

Der Kläger, welchem das Arbeitsverhältnis nach der Klageüberreichung auf 8 Tage gekündigt wurde, belangte den Geklagten auf Bezahlung der am 1. April 1901 fälligen Remuneration für das Jahr 1900 im Betrage von 48 K.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die eingeführten Remunerationen waren thatsächlich Belohnungen, jedoch keine Schenkungen, die Bezahlung derselben war nicht mehr vom Gutdünken des Arbeitgebers, geschweige denn von seinem Willen abhängig, weil sonst auch der beste Arbeiter nicht belohnt werden müsste. Die Zusage der Prämien ist aber nach deren rechtlicher Beschaffenheit kein Schenkungsversprechen, sondern dem beabsichtigten Zwecke gemäß (dem Beweggrunde) als „bedingte Lohnerhöhung“ anzusehen.

Belangend den Umstand, dass nicht einmal die Höhe der Prämien ziffermäßig festgesetzt wurde, muss darauf hingewiesen werden, dass nach dem Vertrage die Prämienbeträge einige Jahre hindurch erhöht werden sollten, der Kläger für das Jahr 1899 eine Remuneration von 48 K erhielt, sohin demselben diese auch für das Jahr 1900 (allerdings nur unter der stipulierten Bedingung) nicht in einem geringeren Betrage, sondern wenigstens wieder im Betrage von 48 K gebürt.

Es wird jedoch gar nicht behauptet, dass Kläger den Anordnungen des Verwalters nicht immer Folge leistete, weil ja der Geklagte selbst angibt, der Kläger habe die Aufträge überhaupt immer, obzwar einigemal erst nach Androhung mit Dienstentlassung, befolgt. Es ist darnach auch nicht von Belang, den von dem Kläger dagegen geltend gemachten Umstand, er habe zuweilen lange Fahrten mit schwer beladenen Wägen nur wegen der Schonung der Pferde zu verweigern gesucht, zu prüfen.

Wird aber erwogen, dass der Geklagte dem Kläger für das Jahr 1900 gar nichts auszustellen vermochte und durch die Zeugenaussagen nach der Überzeugung des Gerichtes der Beweis erbracht ist, dass der Kläger stets willig, genau und richtig allen Dienstpflichten nachgekommen ist, so muss rücksichtlich der Dienstleistungen des Klägers während des Jahres 1900 der vom Geklagten beabsichtigte Endzweck, behufs dessen Erzielung sich der Geklagte zu der Prämieneinführung bewegen ließ (Beweggrund), als erreicht betrachtet werden; mit Recht beansprucht der Kläger den restlichen Lohn.

Nr. 377.

1. Die einem Handlungsgehilfen versprochene Jahresremuneration ist ein Bestandtheil der Dienstbezüge und kann daher eingeklagt werden. (Art. 1 H. G. B. und §§. 941 und 1019 a. b. G. B.)

2. Dem Geschäftsreisenden gebürt eine besondere Vergütung für die Abnützung seines Fahrrades, wenn bei Festsetzung der Vertrauensspesen die Kosten für Beförderungsmittel (Eisenbahnen, Wagen etc.) überhaupt nicht in Anschlag kommen. (Art. 1 H. G. B., §. 1014 a. b. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Juni 1899, Cr. I, 284/99, theilweise abgeändert mit Urtheil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 11. Juli 1899, Cg. I, 170/99.

Der Kläger war bei dem beklagten Tuchhändler seit 15. Juli 1894 als Handlungsgehilfe bedienstet und bezog zuletzt einen Monatsgehalt von 50 fl. Nebstdem erhielt er aus den Geldbeträgen, welche die mit dem Beklagten in Geschäftsverbindung stehenden Tuchfabrikanten zur Vertheilung an das Personal desselben spendeten, alljährlich Remunerationen in einer seinem Gehalte entsprechenden Höhe, zuletzt im Jahre 1898 pro 1897 eine solche in der Höhe von 50 fl.

Vom Juni bis December 1898 war der Kläger auf einer Geschäftsreise und er bezog in den ersten fünf Monaten, solange er sein Fahrrad benützte, Reisespesen in der Höhe von 150 fl. monatlich, in den letzten beiden Monaten, während deren er per Bahn fuhr, Spesen im Betrage von 175 fl. monatlich.

Am 15. Mai 1899 wurde das Dienstverhältnis von Seite des Beklagten durch Kündigung ordnungsmäßig gelöst. Nach dem Abgange erachtete sich der Kläger in zweifacher Hinsicht für verkürzt. Erstlich erhielt derselbe für das Jahr 1898 keine Remuneration, obwohl ihm eine solche alljährlich zugekommen und bei der Aufnahme vom Beklagten selbst ausdrücklich für jedes Jahr versprochen worden war. Weiters

wurde ihm für die Abnützung seines Fahrrades während der fünfmonatlichen Geschäftsreise keine Entschädigung gewährt. Der Kläger beanspruchte deshalb pro 1898 die gleiche Remuneration von 50 fl., wie er selbe pro 1897 erhalten hat und als Entschädigung für die Abnützung des Fahrrades die Differenz zwischen den Anschaffungskosten und dem Erlöse aus dem Verkaufe desselben und berechnete diese Differenz in der Klage mit 57 fl., bei der Streitverhandlung mit 44 fl. 50 kr., auf welchen Betrag er seine Entschädigungsforderung einschränkte.

Dem eingeschränkten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Entsprechend den Feststellungen des Sachverhaltes war bei der Entscheidung über den Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Remuneration von 50 fl. davon abzugehen, dass die mit dem Beklagten in Geschäftsverbindung stehenden Tuchfabrikanten seinen Angestellten Beträge zuwendeten, welche alljährlich von ihm vertheilt wurden, dass diese Vertheilung nach Maßgabe des Gehaltes und der Dienstjahre der Bedachten geschah, dass auch der Kläger Jahr für Jahr die danach auf ihn entfallende Quote als Remuneration erhielt, dass eine Vorenthaltung der Remuneration bisher nicht vorkam und dass erst in diesem Jahre dem Kläger die Remuneration pro 1898 verweigert wurde.

Der Beklagte begründete seine Weigerung mit dem Vorbringen, dass er aus den Zuwendungen der Tuchfabrikanten nach freiem Ermessen jedem Einzelnen seiner Bediensteten eine Belohnung habe aussetzen oder versagen können und dass der Kläger wegen seiner unbefriedigenden Dienstleistung auf der Geschäftsreise pro 1898 keine Remuneration erhalten habe.

Allein dieser Rechtsanschauung des Beklagten war vor allem entgegenzuhalten, dass das Personal in seiner Gesammtheit auf die erwähnten Zuwendungen der Fabrikanten im Zeitpunkte der Benachrichtigung hievon gemäß Art. 1 H. G. B. und §§. 941 und 1019 a. b. G. B. einen klagbaren Anspruch erworben hat, an dem jeder Einzelne entsprechenden Antheil hatte, und dass die dem Beklagten eingeräumte Freiheit bei der Vertheilung nur insoweit in Betracht kommen konnte, als dieselbe der auf die Gesammtheit des Dienstpersonales gerichteten Zuwendungsabsicht der Geber und dem seit Jahren eingehaltenen thatsächlichen Vorgange bei der Vertheilung entsprach. Das freie Ermessen konnte danach nicht im Sinne eines der Willkür gleichkommenden Beliebens ausgelegt werden, und es wurde dasselbe früher auch niemals in einem solchen Sinne aufgefasst. Von diesem Gesichtspunkte aus konnte deshalb dem Anspruche des Klägers nicht mit Erfolg entgegengetreten werden.

Was aber weiters den Vorwurf einer unbefriedigenden Dienstleistung auf der Geschäftsreise als Vorenthaltungsgrund betrifft, so

war gegenüber diesem Vorwurfe auf die unwidersprochen gebliebene Verantwortung des Klägers hinzuweisen. Wie im Thatbestande des näheren ausgeführt ist, gab der Kläger die Thatsache, dass er an einzelnen Orten Kunden nicht besucht hat, unumwunden zu; allein er klärte diese Unterlassung in einer Weise auf, welche ihn nach der vom Gerichte gewonnenen Überzeugung vollkommen entlastet hat. Der ihm gemachte Vorwurf einer Lässigkeit bei Erfüllung seiner Pflichten auf der Geschäftsreise konnte demnach nicht als bestehend anerkannt werden und war also auch nicht geeignet, die Vorenthaltung einer Quote aus den Zuwendungen des Jahres 1898 zu begründen.

Der Remunerationsanspruch des Klägers war demzufolge als zu Recht bestehend anzusehen und in der dem eingehaltenenen Vertheilungsmodus entsprechenden Höhe von 50 fl. zuzuerkennen.

Die gleiche Entscheidung war in Ansehung des Entschädigungsanspruches zu fällen.

Anlangend diesen Anspruch nahm das Gericht auf Grund der Darstellung im Sachverhalte als feststehend an, dass der Kläger nicht wie die anderen Geschäftsreisenden des Beklagten ein Rad beigestellt erhielt, sondern ausschließlich sein eigenes Rad benützte, ferner dass ihm in den sogenannten Vertrauensspesen eine Vergütung für die Radabnützung nicht zugekommen war, und dass er auf Grund des mit ihm in Betreff der Geschäftsreise abgeschlossenen Vertrages gemäß Art. 1 H. G. B. und §. 1014 a. b. G. B. das Recht hatte, für die Abnützung seines Rades, als Beförderungsmittels, ebenso wie für die Inanspruchnahme eines anderen Personentransportmittels, eine separate Vergütung anzusprechen.

Der Beklagte hat auch die Berechtigung dieses Anspruches insoferne anerkannt, als er dem Kläger ein gutes Rad zum Tausche angeboten hat. Nur glaubte er, dass der Kläger durch die spätere Zurückweisung dieses von ihm bereits übernommenen Rades den Tauschvertrag gebrochen und dessen Erfüllung überdies durch den Verkauf seines Rades unmöglich gemacht habe, demnach die Folgen dieser Unmöglichkeit allein tragen müsse, weitere Ansprüche aber nicht mehr stellen könne. Allein dieser Anschauung des Beklagten war entgegenzuhalten, dass er auf der Durchführung des von ihm behaupteten Tausches der Räder selbst nicht bestanden ist, sondern sein Rad zurückgenommen und hiemit in die Aufhebung des Tauschvertrages, falls ein solcher überhaupt zustande gekommen ist, sowie in die Wiederherstellung des vorigen Standes eingewilligt hat. Dadurch trat aber der ursprüngliche Ersatzanspruch aus der Vereinbarung über die Vergütung der Reisespesen wieder in Kraft. Da dieser Anspruch nach wie vor zu Recht bestand und die Berechnung der Entschädigung durch Abzug des Verkaufserlöses von den Anschaffungskosten als

entsprechend und angemessen bezeichnet werden musste, so war auch dieser Anspruch in dem vom Kläger ausgewiesenen und demgemäß eingeschränkten Betrage zuzuerkennen.

In der gegen das vorstehende Erkenntnis vom Beklagten mit dem Antrage auf Abänderung im Sinne der gänzlichen Abweisung des Klagebegehrens eingebrachten Berufung wurde behauptet:

1. Dass Beklagter beim Dienstantritte des Klägers eine bindende Zusicherung einer Remuneration nicht gemacht hat, und dass demnach Kläger auf eine Remuneration einen rechtlichen Anspruch nicht besitzt.

2. Dass Kläger dadurch, dass er sein Rad um 12 fl. verkaufte, dasselbe verschleudert habe, dass übrigens die Schadloshaltung des Klägers dadurch erfolgt sei, dass ihm statt seines alten Rades ein vollkommen neues Rad übergeben worden ist.

Der Berufung wurde im ersten Punkte keine Folge gegeben, im zweiten Punkte durch Herabsetzung des Entschädigungsbetrages von 44 auf 30 fl. theilweise willfahrt.

Gründe:

Ad I. Der Gerichtshof zweiter Instanz hat auf Grund der Einvernahme des Klägers, als Partei, als erwiesen angenommen, dass Beklagter beim Dienstantritte des Klägers sich demselben gegenüber verpflichtet hat, ihm nebst dem Gehalte auch eine Remuneration zukommen zu lassen.

Die Zahlung einer Remuneration bildete demnach einen Bestandtheil des Dienstvertrages, und da die Höhe der angesprochenen Remuneration nicht bemängelt wurde und dieselbe überdies auf dem bisher eingehaltenen Vertheilungsmodus basierte, erschien in diesem Punkte der Spruch der ersten Instanz gerecht, und dies umsomehr, als, wie das Gewerbegericht richtig deduciert hat, ein Grund für die Vorenthaltung der Remuneration nicht vorlag. Demgemäß war in Betreff dieses Anspruches der Berufung keine Folge zu geben.

Ad II. Der Gerichtshof zweiter Instanz gieng von der Ansicht aus, dass zwischen dem Kläger und dem Beklagten mangels einer bestimmten und klaren Erklärung ein Übereinkommen, demzufolge Beklagter dem Kläger statt des alten Rades ein neues Rad hätte zukommen lassen sollen, nicht zustande gekommen ist, und dass Kläger immerhin der Ansicht gewesen sein konnte, dass ihm das neue Rad nur für die Tour übergeben wurde. Stand dies aber fest, dann gebürte auch dem Kläger, wie dies bereits in der Urtheilsbegründung des Gewerbegerichtes klar dargethan worden ist, eine Entschädigung für die Abnützung seines Rades, welche Entschädigung mit Rücksicht darauf, dass Kläger sein Rad unter seinem Werte verkauft haben

dürfte und das alte und neue Rad auch für seine Zwecke benützt hat, gemäß § 273 C. P. O. mit 30 fl. festgesetzt wurde.

Wenn Beklagter das in sein Magazin eingestellte neue Rad unter dessen Werte verkauft hat, so hat er dies durch den Mangel der nöthigen Aufmerksamkeit selbst verschuldet.

Deshalb war der Berufung in diesem Punkte nur theilweise stattzugeben.

Nr. 378.

Die Diäten bilden einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung eines Handlungsreisenden. Der Satz des zwischen dem Principal und dem Handlungsreisenden abgeschlossenen Dienstvertrages: „die Reisedispositionen bleiben dem Chef zur Gänze überlassen" ist dahin auszulegen, dass dem Chef nur die Bestimmung der Richtung und der allfälligen Zeit des Antrittes, respective der Rückkehr von der Tour, nicht aber auch die Entscheidung, ob der Reisende überhaupt reisen soll oder nicht, zusteht. (§§. 84, 92 Gew. O., §. 1155a. b G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag, vom 13. März 1901, Cr. I, 254/1, bestätigt durch Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Prag, vom 19. April 1901, Cg. VI, 115/1.

Der Kläger, Handlungsreisender A., war bei der beklagten Firma B. als Reisender mit dem Monatsgehalte von 100 K und fixen Reisediäten täglicher 20 K angestellt.

Mit dem Briefe vom 5. December 1900 hat die Firma dem Kläger mitgetheilt, dass er mit dem 2. Jänner 1901 eine neue Reisetour antreten kann, aber die Firma schickte den Kläger nicht mehr auf die Reise, kündigte ihm vertragsmäßig vierwöchentlich den Dienst bis zum 15. Februar l. J. auf, mit welchem Tage das Dienstverhältnis aufgelöst wurde.

Für die Zeit vom 2. Jänner bis 15. Februar wurden dem Kläger die fixen Diäten nicht ausgezahlt. Von diesen Diäten sind nur die Reiseauslagen zu decken, den unverrechenbaren Rest kann der Kläger behalten, was schon bei der Gehaltsbemessung berücksichtigt wurde. Hiedurch erleidet Kläger einen Entgang im Betrage von 6 K täglich, was für die 44 Tage seit 2. Jänner bis 15. Februar 264 K ausmacht.

Diesen Betrag fordert Kläger von der Firma.

Diese wendet ein, dass sie sich das unbeschränkte Recht auf Reisedispositionen vorbehalten habe, indem die betreffende Vertragsbestimmung lautet: „Die Reisedispositionen bleiben Ihnen (dem Chef)

zur Gänze überlassen"; sie war daher berechtigt, die angekündigte Tour zu widerrufen.

Von beiden Theilen wird zugestanden, dass Kläger durchschnittlich jährlich ein halbes Jahr auf Reisen sich befand.

Dem Kläger wurde die Hälfte des eingeklagten Betrages zugesprochen.

Gründe: Mit Rücksicht auf den geringen Monatsgehalt bilden die fixen Diäten einen Theil der vertragsmäßigen Entlohnung. Die Dienste des Klägers kamen durch Verschulden der Firma nicht zustande, während der Kläger hiezu bereit war; die Firma hat daher dem Kläger den für den Entgang der Diäten nach Abrechnung der eigentlichen Reiseumlagen für angemessen befundenen (§. 273 C. P. O.) Betrag pro Reisetag 6 K nach §§. 84 bis 92 Gew. O. und §. 1155a. b G. B. zu ersetzen, wobei jedoch mit Rücksicht auf die durchschnittliche jährliche Reisedauer nur die Hälfte der Reisetage zugesprochen wurde.

Der Passus: „Die Reisedispositionen bleiben dem Chef zur Gänze überlassen" ist nur dahin auszulegen, dass der Firma nur die Bestimmung der Richtung und der allfälligen Zeit des Antrittes, respective der Rückkehr von der Tour, nicht aber auch die Entscheidung darüber, ob der Kläger überhaupt reisen soll, zusteht, weil es sonst ganz im Belieben der Beklagten stünde, den Kläger überhaupt nicht auf die Tour zu schicken und ihm die Möglichkeit eines durch Ersparnis erzielten Einkommens zu entziehen, mit dem Kläger bei der Verabredung eines geringen Gehaltes gerechnet hat.

Nr. 379.

Provision gebürt auch für vom Principal nicht ausgeführte Bestellungen, wenn die Ausführung aus Gründen unterblieben ist (Insolvenz, Act reiner Willkür), die nicht in dem vermittelten Geschäfte selbst liegen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 27. Juli 1901, Cr. II, 30/1.

Der Kläger verlangt von dem Beklagten, Vertreter und Provisionsreisenden der Firma R. in W., von welchem er zum Vertriebe von Futterwarenstoffen am G . . . er Platze gegen 4 Procent Provision für effectuierte Aufträge bestellt wurde, die Bezahlung eines Provisionsbetrages von 51 K 4 h.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Passivlegitimation und die Zuständigkeitsfrage wurden von den Parteien nicht bestritten. §§. 42 und 104 J. N.

Nachdem der Beklagte ausdrücklich erklärt hat, dem Anspruche des Klägers gegenüber die gleiche Verantwortung zu tragen wie die Firma selbst, sich demnach mit der Stellung der Firma gegenüber dem Anspruche des Klägers identificiert, so muss bei Entscheidung des vorliegenden Streites derselbe rechtliche Standpunkt eingenommen werden, als wenn die Firma selbst geklagt wäre.

Die Vereinbarung ist allerdings dahin gegangen, dass die vierprocentige Provision nur von den effectuierten Aufträgen zu entrichten sei.

Die Ordres wurden von dem Principal nicht effectuiert. Gründe hiefür wurden keine angegeben. Von dem Beklagten wurde behauptet, es sei die eingetretene Insolvenz der Firma, obwohl ihm eine authentische Nachricht hierüber nicht zugekommen sei, der Grund der Nichteffectuierung gewesen. Der Beklagte für seine Person bezeichnet übrigens auch die von dem Kläger gesammelten Ordres deshalb, weil gegen sechs Monate Ziel zu liefern war, als nicht gut genug. Aus welchen Gründen die Kunden nicht gut genug waren, wurde nicht angegeben.

Das fachmännisch besetzte Gericht, dem die Verhältnisse am G . . . er Platze offenkundig sind, hat aus der Einsicht der Bestellzettel entnommen, dass die Einwendung, dass die Kunden nicht gut genug seien, nicht berechtigt erscheint, zumal es sich um meist geringere Beträge gehandelt hat. Die Firma selbst hat keinerlei Gründe der Nichteffectuierung angegeben und sich nur mit der Erklärung beholfen, dem Kläger stehe ein Anspruch nicht zu, weil nicht effectuiert wurde.

Es muss demnach angenommen werden, dass der Grund der Nichteffectuierung entweder die von dem Beklagten behauptete Insolvenz oder reine Willkür der Firma gewesen sei, dass demnach, mag das eine oder andere der Grund gewesen sein, die von dem Kläger entgegengenommenen Aufträge nur aus Verschulden des Principals, beziehentlich des an dessen Stelle getretenen Beklagten, nicht ordnungsgemäß abgewickelt wurden.

Unter dieser Annahme erscheint aber der Anspruch des Klägers ganz und gar begründet, weil die Ablehnung der Effectuierung von gesammelten Aufträgen von dem Principale nur aus kaufmännisch gerechtfertigten Gründen dem provisionsberechtigten Kläger gegenüber erfolgen konnte. Dem Kläger kann daher vorliegend für seine Mühewaltung ein dem Provisionsanspruche gleichkommender Entlohnungsbetrag nicht vorenthalten werden. Ansonsten wäre der gegen Provision arbeitende Platzvertreter ganz der Gnade seines Auftraggebers, des Principals, ausgesetzt, was sich aber mit der Ernstlichkeit und Giltig-

keit des zweifach verbindlichen Übereinkommens nicht in Einklang bringen ließe.

Dem Klagebegehren war daher stattzugeben. Kosten wurden keine verzeichnet.

Nr. 380.*)

Auf die von auswärtigen Geschäftsfreunden für das Personale eingesendeten Neujahrs-Remunerationen haben alle Mitglieder des Personales Anspruch (§§. 941 und 1019 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Pilsen vom 21. Jänner 1902, Cr. II, 3/2.

Dem Klagebegehren wurde bezüglich eines Theilbetrages von 3 K 81 h entsprochen und bezüglich des Restes per 16 K 19 h das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Aus dem Thatbestande ergibt sich, dass an die beklagte Firma zu Neujahr 1902 von den auswärtigen mit der Beklagten in Geschäftsverbindung stehenden Firmen 66 K an Remuneration für das Personale der Beklagten eingiengen.

Auch im vorigen Jahre ist an Remunerationen ein gleicher Betrag eingegangen.

Die beklagte Firma führt an, die Vertheilung der eingelangten Remunerationsbeträge unter das Personale stehe nur dem freien Ermessen des Chefs der beklagten Firma zu und begründet diese Ansicht mit Zuschriften der betreffenden auswärtigen Firmen, welche insgesammt erklären, dass sie es dem Chef der beklagten Firma überlassen, nach eigenem Ermessen die eingesendeten Remunerationsbeträge an sein Personale zu vertheilen.

Die Beklagte führt aus, sie habe für gut befunden, den Kläger von der Vertheilung auszuschließen, weil der Kläger sich angeblich im Geschäfte nicht ordentlich verhalten habe.

Neben dem Kläger seien im Geschäfte als Verkäufer noch fünf Personen mit einem Monatsgehalte von 40—70 K, dann ein Prakticant und ein Handlungsdiener angestellt.

Das Gewerbegericht theilt die obige Rechtsansicht der Beklagten nicht, denn nach §. 1019 a. b. G. B. erlangt der Dritte — wenn der Machthaber den Auftrag, einem Dritten einen Vortheil zuzuwenden, erhalten und angenommen hat — sobald er von dem Machthaber oder

*) Ebenso E. Nr. 377.

Machtgeber davon benachrichtigt wurde, das Recht, gegen den Einen oder den Anderen Klage zu führen.

Wird erwogen, dass die Neujahrsremuneration dem ganzen Personale, dessen erste Kraft eben der Kläger war, geschenkt wurde, muss unter den gegebenen Verhältnissen dafür gehalten werden, dass der Kläger nach dem Gesetze (§. 941 a. b. G. B.) Anspruch auf einen Theil dieser Neujahrsremuneration habe, und zwar — da der Beklagte den klägerischen Anspruch überhaupt nicht anerkannt hat — auf jenen Theil, welcher nach Maßgabe des Gehaltes und der Dienstzeit bei der Beklagten ($^1/_4$ Jahr) auf ihn entfallen würde, d. h. auf einen Betrag von 3 K 81 h, bezüglich dessen der Klage stattgegeben werden musste.

Nr. 381.

Besteht in einem gewerblichen Betriebe eine der Entlohnung regelmäßig zugrunde gelegte Lohnordnung, so gilt der Lohn mit der vorbehaltlosen Übernahme der Arbeit als in Gemäßheit der Lohnordnung stillschweigend vereinbart (§. 863 a. b. G. B. und §. 72, Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Juni 1899, Cr. II, 279/99.

Die Klage auf Bezahlung einer Lohndifferenz wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte, der seine Gehilfen vom Stücke entlohnt und für die gleichen Arbeiten stets auch dieselben Lohnbeträge zahlt, hat damit eine ungeschriebene Lohnordnung eingeführt, wonach mit der Übergabe und Übernahme der Arbeit der Lohn stillschweigend vereinbart wird (§. 863 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O.). Der Kläger, der von dieser Art der Lohnvereinbarung in den vorausgegangenen drei Wochen Kenntnis erlangt und weder dagegen Einwendungen erhoben, noch auch höhere Lohnansprüche gestellt hatte, war also in der vierten Woche nicht mehr berechtigt, die Lohnordnung anzufechten und für Arbeiten, die er vorbehaltslos zur Besorgung übernommen hatte, nach Ablieferung derselben unter dem Vorwande, dass der Lohn nicht bedungen und unangemessen sei, mehr zu beanspruchen. Sein Anspruch war daher bei dem Abgange der Voraussetzungen für eine richterliche Bestimmung des Lohnes (§. 1152 a. b. G. B.) ohne Prüfung der Angemessenheit desselben abzuweisen.

Nr. 382.

Stillschweigende Vereinbarung über die Art der Lohnberechnung (procentueller Abzug von dem Gewichte der gelieferten Arbeitsstücke) durch vorbehaltlose, wiederholte Annahme des so ermittelten Lohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. März 1900, Cr. I 260/00, bestätigt mit der Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 12. April 1900, Cg. VI, 96/00.

Das auf Bezahlung von 250 K gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Angaben beider Streittheile ist erwiesen, dass der Kläger vom 18. Juli 1896 bis 23. Jänner 1899 und vom 2. Jänner bis 13. März 1900 bei der beklagten Firma als Eisengießer gegen Stücklohn thätig war, dass der von demselben gelieferte Guss wöchentlich in dessen Gegenwart gewogen, das Gewicht in einem in seiner Verwahrung verbliebenen Buche notiert, von demselben als Pauschalabzug für den anklebenden Formsand und den sogenannten Anguss von je 100 *kg* Guss ein Theil im Gewichte von 5 *kg* in Abzug gebracht, das verbleibende Gewicht einerseits nach den Kategorien der Güsse, anderseits nach dem vereinbarten Lohntarife berechnet und der sich ergebende Lohn notiert und ausbezahlt wurde, und dass der Kläger, trotzdem die vereinbarte Fabriksordnung die Reclamationsfrist gegen Lohnzahlungen bei sonstigem Verluste des Anspruches auf drei Tage einschränkt, weder in dieser Frist noch überhaupt jemals gegen die Verrechnung und Auszahlung und insbesondere gegen den in Rede stehenden Abzug irgend eine Einwendung erhoben hat.

Der Kläger gibt insbesondere zu, dass er nicht nur durch Mittheilung von Genossen von der Einführung des Abzuges überhaupt, sondern auch durch Einsicht in das Lohnverrechnungsbuch und die Vorgänge bei der wöchentlichen Lohnverrechnung von dem jeweiligen Abzuge genaue Kenntnis hatte.

Auf Grund des erhobenen Thatbestandes gelangte das Gericht zur Überzeugung, dass der beanständete Pauschalabzug, wenn er auch einer gesetzlichen Bestimmung oder einer ausdrücklichen Vereinbarung nicht entspricht, an sich gewiss nicht als unzulässig und im vorliegenden Falle als ungerechtfertigt nicht bezeichnet werden kann, nachdem eine im Sinne der §§. 861 und 863 a. b. G. B. giltige stillschweigende Vereinbarung des Abzuges zwischen den Vertragstheilen, welche sämmtlichen Erfordernissen des §. 869 a. b. G. B. entspricht, vorliegt. Die jahrelange widerspruchslose Zulassung des Abzuges durch den Kläger kann nämlich nicht anders als im Sinne der Zustimmung gedeutet werden.

Da somit die mehrerwähnten Abzüge sich als vertragsmäßige darstellen, war das Klagebegehren als materiell unbegründet abzu-

weisen, abgesehen davon, dass im Hinblicke auf die vereinbarte Fabriksordnung der eingeklagte Lohnanspruch als längst verspätet erhoben zurückzuweisen wäre.

Der vom Kläger eingebrachten Berufung wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 12. April 1900, Cg. VI, 96/00, keine Folge gegeben.

Gründe: In erster Linie kommt bei der Entscheidung über die vorliegende Berufung die Frage zu beantworten, ob die Anschauung des ersten Richters richtig ist, dass in der jahrelangen widerspruchslosen und vorbehaltlosen Annahme des Lohnes von Seite des Klägers eine concludente Handlung liege, welcher im Sinne des §. 863 a. b. G. B. die Bedeutung zukommt, dass dadurch eine Vereinbarung über die Lohnberechnung zustande gekommen ist. Diese Frage kann in Übereinstimmung mit der sach- und gesetzmäßigen Begründung des angefochtenen Urtheiles nur bejaht werden. Diese Begründung wurde durch die Ausführungen des Berufungswerbers in keiner Weise widerlegt. Aus dem eigenen Vorbringen des Klägers ergibt sich, dass er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Widerspruch oder Vorbehalt wegen des 5procentigen Gewichtabzuges nicht machte, um nicht entlassen zu werden.

Es lag also geradezu in der Absicht des Klägers, seinen angeblichen Vorbehalt, nachträglich die Bezahlung der 5% zu verlangen, dem Beklagten zu verheimlichen; dieser Vorbehalt war daher für die andere Vertragspartei gar nicht erkennbar und deshalb bei Auslegung der Handlungsweise des Klägers auch gar nicht zu berücksichtigen. Hätte der Beklagte von dem angeblichen Vorbehalte Kenntnis gehabt, so hätte er sich durch die Entlassung des Klägers oder in anderer geeigneter Weise gegen die nunmehr geltend gemachte nachträgliche Lohnforderung schützen können, so aber war er mit gutem Grunde in dem Glauben befangen, dass Kläger mit dem ihm ausbezahlten Lohne zufrieden sei. Die nachträgliche Geltendmachung eines weiteren Lohnanspruches verstößt unter diesen Umständen gegen die beiden Vertragstheilen gleichmäßig obliegende Verpflichtung zur Vertragstreue.

Der Beweggrund, welcher den 5 procentigen Abzug veranlasste, ist für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites vollständig belanglos, denn insoweit beide Parteien einverstanden waren, konnten sie von dem im Tarife angesetzten Einheitspreise beliebig abgehen, es war deshalb auf die Erörterung der Frage, ob der Abzug nur bei ungeputzten Gusswaren oder auch bei schon geputzten gemacht wurde und auf die diesfalls angebotenen Beweise mit Rücksicht auf das Einverständnis in Betreff des Abzuges nicht einzugehen.

Zwischen Arbeiter und Unternehmer bestand nach dem Gesagten über die Lohnverrechnung eine stillschweigende Vereinbarung, der auf

Grund derselben berechnete Lohn wurde unbestritten bar ausbezahlt, es kann daher von einer die Lohnauszahlung betreffenden der Bestimmung des §. 78 Gew. O. zuwiderlaufenden Verabredung, wie sie Kläger zur Begründung seines Anspruches geltend machen will, gar nicht gesprochen werden.

Im gleichen Sinne ergiengen gleichzeitig die Entscheidungen Cr. I, 261/00, Cr. I, 264/00, Cr. I, 265/00 und Cr. I, 266/00, bzw. des Berufungsgerichtes Cg. 97/00, Cg. 98/00, Cg. 99/00 und Cg. 100/00.

Nr. 383.

Die Aufnahme zur Probe muss vereinbart werden. Eine ohne Vereinbarung geltende Probezeit besteht nur für Lehrlinge. (§. 99 *a* Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Mai 1899, Cr. I, 218/99.

Der Kläger ist am 18. April 1899 (Dienstag) von dem beklagten Klempnermeister ohne Lohnvereinbarung als Gehilfe aufgenommen worden. Am 22. April (Samstag) wurde dem Kläger ein Lohn von 1 fl. 20 kr. pro Tag ausbezahlt, womit sich dieser zufrieden gab. In der zweiten Lohnwoche überließ ihm der Beklagte die Herstellung einer Badewanne und andere Arbeiten zur selbständigen Ausführung. Der Erfolg entsprach jedoch nicht den Erwartungen des Beklagten. Er entließ infolge dessen den Kläger am Schlusse der zweiten Woche ohne jede Kündigung und glaubte hiezu berechtigt gewesen zu sein, weil er angeblich den Kläger nur erproben wollte und weil der mit ihm in der zweiten Woche angestellte Versuch, ihn zu selbständigen Arbeiten zu verwenden, misslungen sei. Der Kläger wies darauf hin, dass weder bei seiner Aufnahme, noch später von einer Probe die Rede war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Gewerbeordnung bestimmt eine Probezeit nur bei der Aufnahme von Lehrlingen (§. 99 a, Gew. O.), nicht aber auch bei jener von Gehilfen. Wenn demnach für einen neu aufgenommenen Gehilfen eine Probezeit mit Kündigungsausschluss gelten soll, so muss sie vereinbart sein; andernfalls ist anzunehmen, dass der Gehilfe dauernd aufgenommen worden ist. Die Vereinbarung einer Probezeit ist aber gegebenenfalls zugestandenerweise nicht geschehen. Die Worte Probe und Versuch sind überhaupt nicht gefallen. Ebensowenig hat der Beklagte in anderer Weise zu erkennen gegeben, dass er den Kläger nur auf Probe aufnehmen wollte. Im Gegentheile hat der Beklagte noch dadurch, dass er in dem Kläger einen ihm von der Gehilfenzeit bekannten Arbeiter aufnahm, dass er ihm am Schlusse der

Arbeitswoche einen seiner geringeren Eignung entsprechend minderen Lohn bestimmte und dass er ihn ohne jeden Vorbehalt nahezu zwei volle Wochen beschäftigte, jeden Zweifel, der an der endgiltigen Aufnahme des Klägers hätte aufkommen können, beseitigt. Der Beklagte konnte demnach das eingegangene Arbeitsverhältnis nur nach vorheriger Kündigung, ohne diese aber lediglich im Falle des Vorhandenseins eines gesetzlichen Entlassungsgrundes lösen. Ein solcher Entlassungsgrund war jedoch nicht gegeben.

Nr. 384.

Die Äußerung des Arbeitgebers bei Aufnahme des Arbeiters „also probiren wir es" hat nicht den Sinn der Aufnahme des Arbeiters zur Probe.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. October 1900 Cr. I 10/00.

Ebenso Entscheidung Nr. 45, 157.

Nr. 385.

Wird ein Handlungsgehilfe (Geschäftsreisender) probeweise in den Dienst aufgenommen und ist hiebei weder die Dauer der Probezeit noch die Kündigungsfrist vereinbart, so wird nach dem Handelsgebrauche eine dreißigtägige, höchstens sechswöchentliche Probezeit vorausgesetzt; dann geht das Provisorium in ein Definitivum über und tritt die Kündigungsfrist des Art. 61 H. G. B. ein.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 13. März 1901 Cr. I 317/1 bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 19. April 1901 Cg. VI. 117/I.

Kläger wurde von der beklagten Firma auf Grund des brieflichen Antrages und dessen Annahme als Reisender probeweise („ich würde Sie probeweise als Reisenden in mein Geschäft aufnehmen") gegen einen Monatsgehalt von 200 K und 17 K tägliche Reisespesen aufgenommen und trat den Dienst am 1. September 1900 an. Dauer der Probezeit und Kündigungsfrist wurden nicht vereinbart.

Mit dem Briefe ddto 20. December 1900 kündigte der Beklagte dem Kläger den Posten auf vier Wochen mit dem Bemerken auf, dass Kläger in das Geschäft des Beklagten nicht mehr einzutreten brauche und auch durchaus für den Beklagten nicht mehr thätig sein müsse. Den Gehalt hat Kläger bis zum 31. Jänner 1901 erhalten.

Kläger fordert nun auf Grund der im Art. 61 H. G. B. normierten Kündigungsfrist vom Beklagten den Gehalt für Februar und März 1901 und eine Entschädigung für den Entgang der Reisespesen für das erste Jahresquartal.

Der Klage wurde stattgegeben:

Gründe: Ist die Dauer der Probezeit nicht bestimmt, so gilt nach dem Handelsgebrauche eine dreißigtägige, höchstens sechswöchentliche Probezeit; ließ dieselbe Beklagter verstreichen, ohne von seinem Rechte der Entlassung Gebrauch zu machen, muss Kläger, welchem erst beinahe nach 4 Monaten gekündigt wurde, als definitiv angenommen betrachtet werden, dieses Dienstverhältnis kann jedoch nach Art. 61 H. G. B. von jedem Theile mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres nach vorgängiger sechswöchentlicher Kündigung aufgehoben werden, in diesem Falle also erst mit Ende März.

Nr. 386.

Auch dem Accordhilfsarbeiter gebürt der Anspruch auf regelmäßige Beschäftigung, selbst dann, wenn er dem Vertrage gemäß sofort ohne Aufkündigung entlassen werden kann. — Ihm gebürt daher der Lohn für die Zeit der Nichtbeschäftigung bis zum Tage der wirklichen Entlassung (§§. 77—82a, lit. e Gew. O. und §. 1155 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 12. September 1901, Cr. II. 1010/1.

Der Kläger war Accordarbeiter in der Handschuhfabrik des Geklagten und sein täglicher Verdienst durchschnittlich 4 K.

Als er am 5. September 1901 abends dem Werkführer die Arbeit ordnungsmäßig übergab, wurde er nicht weiter beschäftigt.

Der Kläger konnte zwar dem Vertrage gemäß ohne Aufkündigung wann immer entlassen werden, der Geklagte hat jedoch von diesem Rechte erst am 9. September 1901 Gebrauch gemacht und wird vom Kläger auf Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 6. bis einschließlich 9. September 1901 im Betrage von 12 K belangt.

Der Klage wurde stattgegeben.

Mit Rücksicht auf die beiderseitige Vereinbarung konnte wohl der Kläger wann immer ohne vorgängige Aufkündigung aus der Arbeit entlassen werden, aber eben deshalb blieb das Arbeitsverhältnis so lange aufrecht bestehen, bis der Geklagte von dem erwähnten bedungenen Rechte Gebrauch gemacht hat. Bis dahin war der Kläger vielmehr selbst berechtigt, das Arbeitsverhältnis aufzuheben (§. 82 a, lit. e Gew. O.) und nach §. 84 Gew. O. die Vergütung des Lohnes zu begehren.

Die Nichtbeschäftigung ist mit der thatsächlichen Entlassung nicht gleichbedeutend.

Wenn daher der Geklagte drei Tage hindurch den Kläger nicht beschäftigt und dann erst zur förmlichen Entlassung des Klägers sich entschlossen hat, so gebürt dem Letzteren der Lohn für die drei Tage, an welchen derselbe zu arbeiten bereit war, jedoch von dem Geklagten daran verhindert worden ist.

Der Geklagte kann nicht mit Recht zur Geltung bringen, er sei schon verschuldet gewesen und es drohte ihm der Vermögensconcurs; denn als Hilfsarbeiter hatte der Kläger Anspruch auf regelmäßige und ununterbrochene Beschäftigung, und zwar nach der Sachlage bis zu seiner wirklichen Entlassung.

Der Geklagte ist dieser aus dem §. 73 und 82 a lit. e Gew. O. resultierenden Verpflichtung nicht nachgekommen und war daher zur Bezahlung des Lohnes nach §. 1155 a. b. G. B. zu verurtheilen.

Nr. 387.

1. Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, für die Arbeitstage, an welchen ihm von dem Gewerbetreibenden, weil er keine passende Arbeit hatte, eine Arbeit nicht zugewiesen wurde, angemessene Entschädigung zu verlangen (§. 82 a, lit. e Gew. O. und §. 1155 a. b. G. B).

2. Wenn über den Accordsatz keine Einigung erzielt wird, berechtigt dies nicht die Zuweisung der Arbeit zu unterlassen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 30. Juli 1901, Cr. I 332/1.

Der Kläger, Schuhmachergehilfe, verlangt von dem Beklagten, Schuhmachermeister, für die Arbeitstage 15., 16. und 17. Juli 1901, an welchen ihm keine Arbeit zugewiesen wurde und er daher keinen Arbeitsverdienst hatte, eine Entschädigung von 10 K.

Der Klage wurde bezüglich eines Betrages von 8 K stattgegeben.

Gründe: Durch die Aufnahme des Klägers in den gewerblichen Betrieb des Beklagten erlangte derselbe das Recht auf Zuweisung von Arbeit und übernahm der Beklagte die Pflicht auf Zuweisung von Arbeit an den Kläger. Der Beklagte hatte demnach die Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass passende Arbeit für den Kläger vorhanden sei.

Die Abwesenheit des Beklagten auf seinem Besitze und die Überlassung der Anordnungen in seinem Gewerbebetriebe an seinen

Vorarbeiter vermag hierin eine Änderung nicht zu bewirken. Hat sich der Kläger zu den mit ihm vereinbarten Arbeiten als unfähig gezeigt, so wäre der Beklagte wohl berechtigt, denselben gemäß §. 82 lit. b Gew. O. ohne Kündigung zu entlassen. Demselben aber dieserwegen durch mehrere Tage keine Arbeit zuzuweisen, weil keine passende zu verrichten war, dazu ist der Beklagte nicht berechtigt gewesen.

Kläger wurde für bessere Arbeit, für genähte und genagelte Schuhe aufgenommen und hat bei der Aufnahme ausdrücklich erklärt, im Nothfalle auch Vorschieber und Doppler zu übernehmen. Derselbe hat am 15., 16. und 17. Juli 1901 um Arbeit angefragt, sich auch bereit erklärt, Vorschieber zu übernehmen und nur den von dem Beklagten bezahlten Preis bemängelt.

Es wäre demnach demselben Arbeit zuzuweisen und nur die Frage der Angemessenheit der Entlohnung der geleisteten Arbeit durch den Richter zu erledigen gewesen.

Keineswegs erwuchs hiedurch dem Beklagten, beziehungsweise dessen Vorarbeiter und Bevollmächtigten, das Recht, überhaupt keine Arbeit zuzuweisen.

Nachdem Kläger bereit war, ihm zugewiesene Arbeit, wenn es auch keine neue war, zu verrichten, die Verrichtung der Arbeit nur durch Verschulden des Beklagten unterblieben ist, der unterlassen hat, rechtzeitig dafür zu sorgen, dass passende Arbeit vorhanden sei, beziehungsweise es nur dem Zufalle zuzuschreiben ist, dass keine passende Arbeit vorhanden war, dieser Zufall sich aber in der Person des Beklagten ereignet hat und daher von diesem allein vertreten werden muss, so erscheint das Begehren auf angemessene Entschädigung des Klägers gerechtfertigt und war daher dem Kläger für $2^1/_2$ entgangene Arbeitstage die angemessene Entschädigung von 8 K zuzuerkennen, der Überbetrag von 2 K abzuweisen. (§. 1155 a. b. G. B.)

Nr. 388.

1. Die in der Arbeitsordnung normirte Bestimmung „der Arbeitslohn, beziehungsweise die Accordsätze werden im Vorhinein vereinbart", berechtigt nicht zur Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Vereinbarung über die Höhe des Accordsatzes nicht zustande kommt.

2. Der Arbeiter ist verpflichtet, während der Kündigungsfrist die ihm zugewiesene Arbeit zu leisten; die Höhe des Lohnes wird mangels Vereinbarung gemäß §. 273 C. P. O. im Processwege festgesetzt.

Urtheil des Gewerbegerichtes Aussig vom 18. März 1901, Cr. II. 56/1.

Kläger, der seit März 1900 in der Siderolitfabrik des Beklagten mit stets im vorhinein vereinbartem Accordlohn und 14tägiger Kündigungsfrist als Maler beschäftigt war, begehrt auf Grund des §. 84 Gew. O die Vergütung des Lohnes für die in der Arbeitsordnung festgesetzte 14tägige Kündigungsfrist, weil ihn angeblich der Gewerbeinhaber am 15. März l. J. vorzeitig und ohne gesetzlich zulässigen Grund aus der Arbeit entlassen habe.

Dieser Entlassung liegt nach der Angabe des Klägers nachstehender Sachverhalt zugrunde:

In Gemäßheit des §. 4 der Arbeitsordnung ist der Accordlohn im vorhinein zu vereinbaren; Freitag den 15. März sollte eine derartige Vereinbarung zwischen dem Arbeiter und Arbeitgeber wiederum neu abgeschlossen werden.

Dem Kläger wurde das Muster eines Wandbildes vorgelegt und für die fertigzustellende Malerarbeit ein Accordsatz von 70 h per Stück geboten. Dieser prüfte das Muster und fand, dass er bei diesem Lohne den gewöhnlichen Durchschnittswochenlohn von 18 K nicht verdienen könne, da es ihm nicht möglich wäre, bei voller Arbeitskraft während der in der Arbeitsordnung vorgeschriebenen Arbeitszeit von $6^1/_2$ Uhr früh bis $6^1/_2$ Uhr abends mehr als 20 solcher Platten zu malen. Er verlangte pro Stück 90 h oder eine andere Arbeit.

Eine Einigung über die Höhe des Accordsatzes kam nicht zustande; Kläger kündigte infolgedessen die Arbeit, verließ aber sofort die Fabrik, weil ihm für die 14 Tage eine andere Arbeit nicht zugewiesen wurde und Beklagter bei den Verhandlungen über den Lohn, die mit ihm und den Malern E. P. und M. E. gemeinschaftlich gepflogen wurden, sich äußerte: „Wenn Ihr die Platten nicht malt, schaut, dass Ihr herauskommt!“, welche Äußerung nur als eine Entlassung im Sinne des §. 84 Gew. O. anzusehen sei.

Diesen Anführungen gegenüber macht der Beklagte geltend, es handle sich um einen Exportartikel, der in großen Mengen fabricirt werden muss und in seiner Fabrik neu eingeführt wurde. Der Accordsatz von 70 h pro Stück wurde lediglich probeweise geboten, weil angenommen wurde, dass der Maler pro Woche selbst bis 30 Stück fertigstellen konnte, er habe mit den Malern über die Höhe des Accordsatzes unterhandelt und sie bewegen wollen, die Arbeit wenigstens zu versuchen, dies wurde aber entschieden abgelehnt, worauf er ihnen sagte: „wenn Ihr nicht arbeitet, dürft Ihr auch nicht in meiner Fabrik herumlungern, ich kann Euch dann nicht brauchen“ worauf 4 Maler die Arbeit verließen.

Die behördlich genehmigte Arbeitsordnung, dtto. Aussig, 23. März 1898, wurde vorgelegt und hat §. 4 nachstehenden Wortlaut:

„Der Arbeitslohn, bzw. die Accordsätze werden im vorhinein vereinbart.

Im Falle der Arbeitslohn oder die Accordsätze geändert werden sollen, wird dies den Arbeitern unter Aufrechthaltung der Kündigungsfrist vorher bekannt gemacht."

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die dem Gewerbeinhaber gemäß §. 84 Gew. O. obliegende Verpflichtung der Vergütung des Lohnes und der sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist bzw. für den noch übrigen Theil dieser Frist ist kein aus dem Verschulden des Gewerbeinhabers resultirender Schadenersatzanspruch des Hilfsarbeiters, sondern die aus der Natur und dem Wesen des Arbeitsvertrages folgende gesetzliche Consequenz aus der Thatsache, dass der Gewerbeinhaber durch einseitiges, vorzeitiges Lösen des Arbeitsverhältnisses zwar auf die bedungene Arbeitsleistung, der Hilfsarbeiter aber nicht auf den bedungenen Lohn verzichtet.

Im vorliegenden Falle kann aber weder von einer vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Gewerbeinhaber noch von einer Verzichtleistung auf die Arbeit die Rede sein.

Im Gegentheil geht aus dem Vorbringen des Klägers und des Beklagten unzweifelhaft hervor, dass auf die Leistung der Malerarbeit geradezu gedrungen wurde, dass sich aber der Hilfsarbeiter weigerte, die Arbeit zu übernehmen, was sich an und für sich schon als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit herausstellt und den Beklagten nach §. 82, lit. f. Gew. O. zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung oder nach §. 85, Gew. O. zur Geltendmachung des durch den vorzeitigen Austritt erwachsenen Schadens berechtigt hätte.

Wenn der Gewerbeinhaber im Interesse des Fabriksbetriebes anordnet, dass ein Arbeiter wegen Verweigerung der Arbeit die Fabrik verlasse, kann hieraus nicht der Schluss gezogen werden, dass dieser Arbeiter im Sinne des §. 84, Gew. O. berechtigt wäre, die Vergütung des Lohnes für eine Arbeit zu beanspruchen, die er nicht leistet bzw. gar nicht leisten will.

Die beiderseits anerkannte Thatsache, dass über die Höhe des Accordsatzes eine Vereinbarung gemäß §. 4 der Arbeitsordnung nicht zustande kam, befreit den Kläger noch keineswegs von der Verpflichtung, die ihm zugewiesene Malerarbeit zu leisten. Der Lohn hiefür gilt als nicht vereinbart und kann nach geleisteter Arbeit entweder einverständlich oder im Processweg unter Zugrundelegung des §. 273, C. P. O. von amtswegen festgesetzt werden.

Nachdem derselbe §. 4 der Arbeitsordnung die Aufrechthaltung der Kündigungsfrist bei Änderung der Accordsätze hervorhebt, kann

das Nichtzustandekommen der Vereinbarung über die Höhe des Accordsatzes als eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht angesehen werden, weshalb die hierauf basirende Klage abzuweisen war.

Nr. 389.

Ein Ziegelarbeiter, der vertragsgemäß nur nach der Stückzahl der bis zum Einfahren in den Brennofen fertiggestellten Ziegel entlohnt wird, hat keinen Anspruch auf die Entlohnung für den sogenannten Bruch.

Urtheil des Gewerbegerichtes Aussig vom 18. Jänner 1901, Cr. II. 6/1.

Der Kläger beansprucht den rückständigen Lohn von 26 K 46 h für 79.000 geschlagene und gebrannte Ziegel unter Zugrundelegung des vereinbarten Arbeitslohnes von 6 K 60 h per 1000 Stück.

Der Beklagte bekräftigt unter Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages, dass für das Ziegelschlagen pro mille ein Lohn von 5 K 80 h und ein weiterer Betrag von 80 h pro mille für die Fertigstellung des Ziegels bis zum Einführen in den Brennofen vereinbart wurde.

Er führt dann an, dass er dem Kläger für 79.000 den vereinbarten Einheitslohn bereits bezahlt habe, dass aber von den vom Kläger verarbeiteten Ziegeln bloß 74.579 Stück in den Ofen eingefahren wurden.

Der als Zeuge vernommene J. C. gibt an, dass er den Bruch von 4421 Stück bei einer Ziegelerzeugung von 79.000 Stück mit Rücksicht auf die im vergangenen Sommer herrschende warme Temperatur für wahrscheinlich halte, dass er die betreffenden Ziegel selbst in den Ofen eingeführt und hiebei abgezählt hat. Die Zahl der eingeführten Ziegel wurde notiert und dem Ziegelbrenner bekanntgegeben.

Beim Einführen der Ziegel war Kläger nicht mehr zugegen, weil er inzwischen seinen Posten geändert hatte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Gerichtssenat hat keinen Grund die durch die Aussage des Zeugen Josef Carl unterstützte Anführung des Beklagten, dass thatsächlich nur 74.579 Stück Ziegel in den Ofen abgeführt wurden, zu bezweifeln, zumal der Kläger die gänzliche Fertigstellung der Ziegel nicht abwartete und den Bruch, für den er aufzukommen hat, ziffermäßig nicht feststellt.

Hiernach ergibt sich, dass Kläger den Mehrbetrag von 80 h pro mille für 4421 Stück zu fordern nicht berechtigt ist, weshalb die Klage auf Zahlung eines rückständigen Lohnes von 26 K 46 h abzuweisen war.

Nr. 390.

Wer unberufen und ohne Noth den Arbeitern eines Gewerbeinhabers bei der Arbeit hilft, ist weder aus dem Titel des Lohnvertrages noch aus jenem der Geschäftsführung ohne Auftrag berechtigt, von dem Gewerbeinhaber ein Entgelt für seine Arbeit zu beanspruchen (§§. 1038 und 1151 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Mai 1899, Cr. I. 224/99.

Der Kläger war mehrere Jahre bei dem beklagten Spediteur als Kutscher bedienstet, wurde aber wegen Unverlässlichkeit und Trunkenheit entlassen. Hiebei hat der Beklagte seinen Angestellten die Wiederverwendung des Klägers in seinem Geschäfte ein- für allemal verboten. Am 2. Mai 1899 gesellte sich der Kläger zu den seitens des Beklagten behufs Abladens von zwei Möbelwagen auf den Bahnhof entsendeten Arbeitern und half denselben angeblich beim Abladen. Als darauf ein Angestellter des Spediteurs auf den Bahnhof kam und den Kläger erblickte, schaffte er denselben sofort ab. Der Kläger beanspruchte nun für die nach seiner Behauptung von ihm geleisteten Hilfsdienste einen Lohn von 40 kr. und betrat den Rechtsweg, als ihm die Zahlung verweigert wurde. Der Beklagte beantragte die Abweisung des Anspruches, indem er einwendete, dass der Kläger weder von ihm noch von seinen Angestellten aufgenommen worden sei und sich den beim Abladen beschäftigten Arbeitern unnöthigerweise aufgedrängt habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat gegenüber dem beklagten Spediteur keinen Anspruch auf ein Entgelt für die den Arbeitern desselben durch kurze Zeit geleistete Mithilfe erworben, da er sich ohne Aufforderung und ohne jeden Anlass in die Arbeit eingemengt hatte und demnach weder in ein Lohnverhältnis zu dem Beklagten (§. 1151 a. b. G. B.) getreten ist, noch eine Geschäftsführung ohne Auftrag zum klaren und überwiegenden Vortheile des Beklagten (§. 1037 a. b. G. B.) besorgt hat. Die Klage war demnach als jeglichen Rechtsgrundes entbehrend abzuweisen.

Nr. 391.

Der im Gewerbe eines Installateurs dem Monteur zugewiesene und von diesem zu Hilfsdiensten regelmäßig verwendete Helfer ist gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 lit. d Gew. O. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen grober Ehrenbeleidigung (§. 82a lit. b Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. April 1899, Cr. I. 153/99.

Der Kläger war seit einem Monate in dem Gewerbe des beklagten Wasserleitungsinstallateurs einem Monteur als Helfer zugewiesen und in dieser Eigenschaft mit untergeordneten Hilfsdiensten bei der Montirung beschäftigt. Er bezog ebenso wie der Monteur nur einen Taglohn, der bei ihm 80 kr., bei dem Monteur aber 1 fl. 50 kr. betrug. Am 28. März 1899 nannte ihn der Beklagte vor fremden Leuten ein Kameel. Er trat deshalb sofort aus und beanspruchte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, indem er einwendete, dass der Kläger nur Taglöhner sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger war infolge seiner regelmäßigen Beschäftigung im Gewerbe des Beklagten nicht als Taglöhner im Sinne des Art. V lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung, sondern als zu untergeordneten Hilfsdiensten beim Gewerbe verwendeter Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 lit. d Gew. O. anzusehen und hatte als solcher gemäß §. 77, Gew. O. Anspruch auf Kündigung. Daran konnte auch die Thatsache nichts ändern, dass er gegen Taglohn aufgenommen worden war, da der Festsetzung eines Taglohnes nur die Bedeutung innewohnt, dass die Ablohnung nach Arbeitstagen zu erfolgen hat. Am allerwenigsten war der Beklagte berechtigt, dem Kläger infolge der Zahlung eines Taglohnes die Eigenschaft eines Taglöhners im Sinne des oben bezogenen Artikels des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung beizulegen, nachdem er auch den Monteur pro Tag entlohnte und deswegen von diesem doch nicht behaupten konnte, dass er Taglöhner sei.

Hatte der Kläger nach den vorstehenden Ausführungen Anspruch auf Kündigung, so war er auch berechtigt, unter Berufung auf die grobe Ehrenbeleidigung, deren sich der Beklagte gegen ihn schuldig gemacht hat, im Anschlusse an seinen sofortigen Austritt gemäß §§. 82a lit. b und 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die Kündigungfrist zu fordern. Der Beklagte war daher antragsgemäß zu verurtheilen.

Nr. 392.

Der Principal hat seinem Correspondenten bei ordnungsmäßigem Austritte aus dem Dienstverhältnisse in dem nach der Gewerbeordnung auszustellenden Zeugnisse auf Verlangen auch zu bestätigen, in welchen „Sprachen" der letztere den Dienst versah, ferner bezüglich der „Sitten", falls kein Anstand obwaltet, auch den Umstand, dass der Handlungsgehilfe „treu und redlich" gedient habe. (§§. 81, 92 Gew. O., Art. 1 H. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag, vom 7. Juni 1901, Cr. I 680; und theilweise abändernde Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 1. Juli 1901, Cg. VI 221/1.

Nach ordnungsmäßiger Auflösung des Dienstverhältnisses hat der Principal seinem Correspondenten das Zeugnis dahin ausgestellt, dass dieser bei ihm seit 1. Jänner 1898 bis 1. Mai 1901 als Correspondent angestellt war.

Kläger behauptet nun: 1. er sei bei der Firma als böhmisch-deutsch-französisch-englischer Correspondent thätig, und 2. stets treu und redlich gewesen, überdies auch zur vollsten Zufriedenheit seinen Dienstpflichten nachgekommen und belangt daher den geklagten Principal auf Ergänzung des Zeugnisses in dem eben angedeuteten Sinne rücksichtlich der Sprachen, Sitten und des Wertes seiner Leistungen.

Die Firma wendete ein, dass Kläger in letzter Zeit seine Pflichten vernachlässigte, namentlich die Bureaustunden nicht einhielt, und seit der Kündigung den Principal nicht grüßte. Alles dies wird vom Kläger zugestanden, jedoch beigefügt, er habe deshalb zu grüßen aufgehört, weil der Principal nicht dankte. Der Geklagte behauptet, er sei eben aus diesen und auch anderen Gründen, welche er mit Stillschweigen übergehe, mit dem Kläger nicht zufrieden gewesen. Folglich könne er gegen seine Überzeugung ein lobendes Zeugnis auszustellen nicht gezwungen werden; er beantragt die Abweisung der Klage bezüglich des zweiten Zusatzes.

Was den ersten Zusatz betrifft, behauptet Beklagter, dass Kläger laut Dienstvertrages bloß als „Correspondent" ohne nähere Sprachenbezeichnung aufgenommen wurde, gibt zu, dass Kläger deutsch und böhmisch correspondierte, jedoch seien ihm englische und französische Correspondenzen nur dictiert worden; es sei also die Angabe der Diensteigenschaft des Klägers als „Correspondent" im Zeugnisse der Sachlage entsprechend und hinreichend.

Mit dem erstrichterlichen Urtheile wurde der Beklagte zur Ergänzung des Zeugnisses verurtheilt, dass Kläger bei ihm als böhmisch-deutsch-französisch-englischer Correspondent beschäftigt war; mit dem weiteren Antrage jedoch, die beklagte Firma sei zur Ergänzung des Zeugnisses auch dahin zu verurtheilen, dass Kläger stets treu, redlich und zur vollsten Zufriedenheit seinen Dienstpflichten nachgekommen ist, wurde die Klage abgewiesen.

Gründe: Nach dem Geständnisse des Beklagten führte der Kläger die deutsche und die böhmische Correspondenz selbständig, überdies wurden ihm auch französische und englische Correspondenzen dictiert. Diese Thätigkeit setzt aber eine Fähigkeit des Klägers zur Correspondenz in den obengenannten vier Sprachen und eine besondere Eignung im Dienstverhältnisse voraus; Kläger verlangte die diesbezügliche Bestätigung, welche ihm daher gemäß der Bestimmungen der §§. 81, 92 Gew. O. nicht vorenthalten werden kann.

Das Urtheil aber, ob der Handlungsgehilfe „stets treu, redlich und zur vollsten Zufriedenheit seinen Dienstpflichten nachgekommen sei", muss in erster Reihe dem Chef allein überlassen werden.

Mit Bezug auf die zugestandene Nichteinhaltung der Dienststunden und erwiesenes Ntchtgrüßen des Chefs kann die Weigerung des Geklagten zur Ausstellung des verlangten Zeugnisses nicht als ungegründet angesehen werden; unter Berücksichtigung der Bestimmung des §. 80 Absatz 2, Gew. O. „wonach das Zeugnis (§. 81) nur insoweit aufzunehmen ist, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet", kann daher die beklagte Firma nicht gezwungen werden, einen lobenden Zusatz, umsoweniger in der vom Kläger verlangten Fassung dem Zeugnisse beizufügen und wurde daher dieser Theil des Klageantrages verworfen.

Infolge Berufung des Klägers wurde das erstrichterliche Urtheil abgeändert und die beklagte Firma schuldig erkannt, dem Kläger ein Zeugnis auszustellen, inhaltlich dessen Kläger der beklagten Firma „treu und redlich" gedient habe, im übrigen aber die Berufung verworfen.

Gründe: Das Berufungsgericht hat als erwiesen angenommen, dass Kläger stets treu gedient habe, nämlich die Interessen der Firma nie schädigte und das Geschäftsgeheimnis wahrte, ferner die Überzeugung gewonnen, dass er auch redlich gedient habe, nämlich soweit als möglich die Interessen der Firma förderte und nichts veruntreute. Nach Analogie des §. 81. Gew. O. hat der Handlungsgehilfe den Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses über sein „sittliches Verhalten" und den „Wert seiner Leistungen". Nebst dem ist es in Handlungsgeschäften usuell (Art. 1 H. G. B.), dem Handlungsgehilfen die Treue und Redlichkeit zu bestätigen; zur Widerlegung dieser

Eigenschaften konnte aber die Firma überhaupt keinen Umstand anführen, weshalb das erste Urtheil in diesem Punkte abzuändern war.

Was jedoch den bestätigten Theil des Urtheiles I. Instanz anbelangt, ist erwiesen, dass die Firma mit den Leistungen des Klägers nicht zufrieden war, weshalb auch Letzterem gekündigt wurde, dass dieser die ganze Correspondenz nicht selbständig führte und auch die Bureaustunden nicht einhielt.

Die Firma kann daher nicht verhalten werden, bezüglich der Dienstleistungen des Klägers den Ausdruck der vollsten Zufriedenheit, sohin einen lobenden Zusatz dem Zeugnisse beizufügen. (§. 81, Abs. 3, Gew. O.)

Nr. 393.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses von Seite des Lehrherrn hat Letzterer einen verhältnismäßigen Theil des vorempfangenen Lehrgeldes zurückzustellen. (§. 101, Gew. O., §. 1435 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag, vom 23. December 1901, Cr. II, 1532/1.

Nach der übereinstimmenden Angabe beider Streitparteien wurde am 26. März 1901 der mj. Josef R. vom Schlossermeister Josef D. in Prag auf drei Jahre in die Lehre aufgenommen, wofür die Mutter des Lehrlings Johanna R. dem Josef D. 200 K als Lehrgeld zu bezahlen sich verpflichtete, und nach Ablauf eines Monats den Betrag von 100 K auch thatsächlich bezahlt hat.

Am 28. August 1901 hat Josef D. den Lehrling Josef R. aus der Lehre entlassen. Die mütterliche Vormünderin des Letzteren Johanna R. belangt den Josef D. auf Rückstellung des Betrages von 72 K 25 h von dem ihm bezahlten Lehrgelde per 100 K.

Von dem Beklagten wird gegen den Klageanspruch eingewendet, dass Josef R. anfangs Juli 1901 ein unsittliches Attentat auf das $4^1/_2$ Jahre alte Töchterlein des Beklagten unternommen, Letzterer es von seinem Kinde zu Ende Juli 1901 erfahren hat, und deshalb den Lehrling am 28. August 1901 zu entlassen und somit das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer sogleich aufzulösen berechtigt zu sein glaubt. Der Klägerin stehe daher das Recht nicht zu, das bereits erlegte Lehrgeld oder auch nur einen Theil zurück zu verlangen.

Das Gewerbegericht verurtheilte den Beklagten nach dem Klagebegehren aus nachstehenden Gründen:

Die Einwendung des Beklagten, dass er im Sinne der §§. 101 Z. 1 lit. b, 82 lit. d, g Gew. O. berechtigt war, den Lehrling Josef R. vor Ablauf der bedungenen Lehrzeit sogleich zu entlassen, ist nicht begründet, denn der Beklagte hat seine Behauptung bezüglich des unsittlichen Attentates nicht einmal unter Beweis gestellt und seine diesfällige Angabe erscheint mit Rücksicht darauf, dass er von der unsittlichen Handlung des Lehrlings schon im Monate Juli vorigen Jahres erfahren haben sollte, den Lehrling aber erst zu Ende August entlassen, somit sein $4^1/_2$ Jahre altes Kind noch durch einen ganzen Monat hin weiteren unsittlichen Angriffen preisgegeben hätte, weniger glaubwürdig, weshalb auch kein gesetzlicher Grund vorlag, das Lehrverhältnis aufzulösen.

Der Beklagte hat von der Klägerin auf Abschlag des vereinbarten Lehrgeldes per 200 K den Theilbetrag von 100 K vorausempfangen und da die Aufhebung des Lehrvertrages von seiner Seite ohne Grund erfolgte, so ist es natürlich, dass er auch alles zurückstelle, was er aus dem Lehrvertrage zu seinem Vortheile erhalten hat; nachdem die Klägerin die besagten 100 K dem Beklagten als Lehrgeld vorausgezahlt hat, das Lehrverhältnis aber vom letzteren nach fünfmonatlicher Dauer ohne Grund aufgelöst wurde, hat der rechtliche Grund, das empfangene Lehrgeld zu behalten, aufgehört, weshalb der klägerische Anspruch, da von dem bezahlten Lehrgelde auf die Lehrzeit von fünf Monaten 27 K 75 h entfällt, auch im §. 1435 a. b. G. B. seine Begründung findet.

Nr. 394.

Zu einer anderen als der vereinbarten Arbeit kann der Hilfsarbeiter gegen seinen Willen dann nicht verwendet werden, wenn diese Arbeit seine physischen Kräfte übersteigt und unter gefahrvollen Verhältnissen zu verrichten ist; die Verweigerung einer solchen Arbeit verkörpert nicht den Entlassungsgrund des §. 82, lit f. Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 11. October 1901. Cr. I, 291/1.

Der als Haspler ober Tags bei dem Schachtteufen verwendete Hilfsarbeiter F. A. wurde von J. H., welcher in Vollmacht des Unternehmers V. U. die Teufungsarbeiten leitete, ohne weiters aus der Arbeit entlassen, weil er sich weigerte, in dem 12 *m* tiefen Schachte bei dem Auspumpen der Grundwässer sich verwenden zu lassen; er verlangte mit Klage von V. U. Lohnvergütung für 2 Wochen per

28 K 80 h, weil er lediglich zu dem ober Tags vorzunehmenden Haspeln aufgedungen war, und mit ihm eine Vereinbarung betreffs einer Kündigungsfrist nicht getroffen wurde. Den Auftrag des J. H., im Schachte zu pumpen, habe er deshalb abgelehnt, weil er wegen seines vorgerückten Alters, wegen Mangels der zu dieser Arbeit erforderlichen bedeutenden physischen Kräfte und wegen der hiemit verbundenen Gefährdung der persönlichen Sicherheit sich nicht verpflichtet erachtete, ohne seine Zustimmung eine in ihrem Wesen andere Arbeit, als die vereinbarte, zu übernehmen.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe:

Es ist wohl richtig, dass die dauernde Theilnahme eines Arbeiters an einem bestimmten Geschäftsbetriebe auch die Pflicht des Arbeiters in sich schließt, sich gegebenen Falls auch zu einer anderen als der vereinbarten Arbeit aushilfsweise verwenden zu lassen, wobei jedoch vorausgesetzt wird, dass die neue Arbeit seiner physischen Kraft und Gesundheit entspricht. Vorliegend muss jedoch das Pumpen im Schachte als eine ganz andere Art der Arbeit als das Haspeln ober Tags angesehen werden; die erstere Arbeit stellt zweifellos eine höhere Anforderung an die physischen Kräfte des Arbeiters und ist mit Gefahr für dessen Sicherheit verbunden, da ein geringes Versehen der ober Tags mit dem Heraufhaspeln des mit Wasser angefüllten Kübels beschäftigten Arbeiter genügt, den an der Pumpe im Schachte thätigen Arbeiter durch das Herabstürzen des Kübels lebensgefährlich zu verletzen. Ist aber die Art und das Maß der dem Kläger zugemutheten Arbeit von der ursprünglichen Beschäftigung verschieden und härter als die letztere, so lag in der Aufforderung, diese Arbeit zu verrichen, ein Antrag auf Abänderung des ursprünglichen Arbeitsvertrages, welche Abänderung nur mit Zustimmung des Arbeiters erfolgen konnte. Es war daher J. H. nicht berechtigt, den Kläger wegen dieser Arbeitsverweigerung wegzuschicken und kann hieran auch der Hinweis des Beklagten, dass der Kläger für diese Arbeit einen höheren Lohn erhalten hätte, nichts ändern. Die Entlassung war vielmehr eine grundlose,

Nr. 395.

Ist im Arbeitsvertrage der Ort, an dem die Arbeit zu leisten ist, ausdrücklich bestimmt, so kann ohne Einwilligung beider Theile eine einseitige Abänderung des Leistungsortes nicht platzgreifen; eine

solche Abänderung seitens des Arbeitgebers würde den Arbeiter berechtigen, die Arbeit vorzeitig zu verlassen. (§. 82a, lit. d Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 22. Juni 1900, Cr. I 160/00.

Die Kläger, als Erdarbeiter bei dem Beklagten beschäftigt, haben in dem abgeschlossenen Arbeitsvertrage mit dem Beklagten vereinbart, dass sie in dem ihm gehörigen Steinbruche gegen Accordlohn Steine zu brechen und im Steinbruche auch zu schlichten haben.

Als dann später der Beklagte die Wahrnehmung machte, dass bei dem Schlichten der Steine Unregelmäßigkeiten vorgefallen sind, hat er behufs besserer Controle den Arbeitern aufgetragen, die gebrochenen Steine nicht mehr im Bruche selbst zu schlichten, sondern das Schlichten in dem von dem Steinbruche etwa 30 Minuten entfernten Ziegelplatze vorzunehmen, wogegen die Arbeiter, insbesondere auch deshalb remonstrierten, weil sie infolge der größeren Entfernung des neu bestimmten Schlichtplatzes bei der Enlohnung ihrer Arbeit im Accorde an ihrem Verdienste verkürzt würden. Dessenungeachtet bestand der Beklagte auf seinem Befehle und entließ die Arbeiter.

Diese verlangen nun die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte wurde gemäß dem Klagebegehren verurtheilt.

Gründe: Festgestellt ist, dass beim Arbeitsantritte mit den Klägern vereinbart war, dass der von ihnen gebrochene Stein im Steinbruche zu schlichten sei, dass der Beklagte infolge vorgefallener Unregelmäßigkeiten bei dieser Arbeit den Klägern den Auftrag ertheilte, das Schlichten des Bruchsteines von nun an am Ziegelplatze vorzunehmen, dass die Kläger gegen diesen Befehl Einspruch erhoben, der Beklagte jedoch auf seinem Befehle beharrte und die Kläger, welche diesem Auftrage nicht Folge leisteten, ohne Kündigung entließ.

Allein, in der Abänderung des im Vertrage bestimmten Erfüllungsortes ist ohne Zweifel eine Änderung des Vertrages selbst, im vorliegenden Falle des zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter, im Wege freier Übereinkunft (§. 72, Abs. 1 Gew. O.) abgeschlossenen Arbeitsvertrages zu erblicken, welche, da sie im Wege eines Befehles einseitig und gegen ausdrücklichen Einspruch des anderen Contrahenten erfolgt ist, für die Kläger umsoweniger rechtsverbindlich ist, als diese Änderung für sie wegen der Entfernung des Steinbruches von dem Ziegelplatze mit einer Zeitversäumnis, somit mit einem Verdienstentgange verbunden war.

Die Nichtbeachtung des Befehles des Beklagten begründet somit keine beharrliche Pflichtenverletzung der Kläger und demnach keinen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Im Gegentheil liegt in dem Verhalten des Beklagten eine unzulässige, einseitige Abänderung eines wesentlichen Vertragspunktes, welche den Hilfsarbeiter berechtigt, die Arbeit vorzeitig zu verlassen. (§. 82a, lit. d Gew. O.)

Nr. 396.

Der Arbeiter hat Anspruch auf angemessene Entschädigung für die Zeit, während welcher er, in Anhoffung des vereinbarten Dienstes, Arbeit von anderer Seite nicht angenommen hat, wenn der Arbeitsvertrag vom Dienstgeber nicht eingehalten wird. (§. 1295 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 2. März 1900, Cr. I, 52/00.

Festgestellt ist, dass der Beklagte den Kläger als Gehilfen aufgenommen und ihm bedeutet hat, er werde am 25. oder 26. Februar 1900 bei ihm antreten können. Kläger hat darum die Woche vor dem 25. Februar, um sich für den Dienstantritt bei dem Beklagten frei zu halten, keine andere Arbeit angenommen. Am 25. Februar 1900 hat ihm der Beklagte erklärt, er reflectire nicht mehr auf seine Dienste, worauf der Kläger den Vertrag freiwillig auflöste, jedoch Entschädigung für die Woche verlangte, während welcher er, um sich für den Arbeitsantritt bei dem Beklagten frei zu halten, keine Arbeit angenommen hat.

Der Beklagte wurde gemäß der Klage verurtheilt.

Gründe: Wenn der Kläger, um seine Verpflichtung dem Beklagten gegenüber zu erfüllen und sich für den Arbeitsantritt bei dem Beklagten bereit zu halten, keine Arbeit angenommen hat, so ist ihm hiedurch ein Gewinstentgang erwachsen, welchen er dadurch wettzumachen glaubte, dass er bei dem Beklagten in Arbeit treten werde.

Wenn aber der Beklagte den abgeschlossenen Arbeitsvertrag nicht eingehalten hat, so kann dem Kläger nicht zugemuthet werden, diesen ihm verursachten Schaden aus Eigenem zu tragen. Es ist vielmehr der Beklagte als derjenige anzusehen, durch dessen Verschulden dem Kläger ein Schade erwachsen ist, und die Ersatzpflicht durch §. 1295 a. b. G. B. begründet.

Nr. 397.

Die einem erkrankten Gehilfen vom Dienstgeber gegebene Zusicherung, er könne, sobald er gesund sei, seinen Posten wieder antreten, ent-

hält den Verzicht auf das Recht, das Dienstverhältnis wegen länger als vier Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit zu lösen. (§. 82, lit. h Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Februar 1900, Cr. III, 323/00.

Der Kläger Michael B. trat am 22. August 1899 beim beklagten Selchermeister Anton V. als Kutscher in Arbeit. Am 29. October 1899 musste er sich infolge eines Kehlkopfleidens in das Spital begeben. Mit Zustimmung des Beklagten stellte er diesem einen Aushilfskutscher bei, damit er seinen Dienstposten nicht verliere. Am 22. November 1899 erhielt er im Spital eine Correspondenzkarte, in welcher ihm der Beklagte mittheilte, dass er den Posten antreten könne, sobald er gesund sei. Auch wurde er von der Frau des Beklagten im Spitale besucht und diese theilte ihm mit, dass der Aushilfskutscher zwar weggegeben werde, dass jedoch dem Kläger, sobald er gesund sei, wieder ein Platz werde freigemacht werden. Bis zum 8. Februar 1900 musste Kläger im Spitale bleiben. Tags darauf begab er sich sofort zum Beklagten, um seine Arbeit daselbst wieder zu übernehmen, es wurde ihm jedoch von letzterem bedeutet, dass er ihn nicht behalten könne.

Dem auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn sich der Beklagte darauf beruft, dass er den Kläger schon im November 1899 entlassen habe, so kommt zu bemerken, dass nach der eigenen Angabe des Beklagten, der Kläger von dieser Entlassung gar nicht in Kenntnis gesetzt wurde, dass also von einer im November 1899 erfolgten Auflösung des Dienstverhältnisses keine Rede sein kann.

Der Beklagte gibt weiters zu, dass die Correspondenzkarte vom 22. November 1899 in seinem Auftrage von seiner Tochter geschrieben wurde. Demnach ist der Inhalt dieser Karte für ihn rechtlich verbindlich. Da nun in dieser Karte vom Beklagten dem Kläger mitgetheilt wird, dieser könne seinen Posten, sobald er gesund sei, antreten, so hat sich der Beklagte dem Kläger gegenüber verbindlich gemacht, das Dienstverhältnis ungeachtet der Krankheit des Klägers nicht aufzulösen, oder mit anderen Worten, der Beklagte hat auf das ihm nach §. 82, lit. h Gew. O., zustehende Recht, das Dienstverhältnis wegen länger als vier Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit des Klägers auflösen zu können, verzichtet. Wenn Beklagter behauptet, er habe sich nur verpflichtet, dem Kläger, wenn dieser bis in 14 Tagen gesund werde, den Posten wieder antreten zu lassen, so widerspricht dieser Behauptung der Wortlaut der

Correspondenzkarte, in welcher es ohne Einschränkung heißt: „Sobald Sie gesund sind, können Sie Ihren Posten antreten." Der weitere Beisatz: „Johann sagt mir, bis in 14 Tagen", drückt nur die Hoffnung aus, dass die Krankheit nicht länger als 14 Tage dauern wird, schränkt aber keineswegs die in ersterer Sache vom Beklagten übernommene Verpflichtung dahin ein, dass diese nur zu gelten habe, wenn Kläger innerhalb 14 Tage gesund sein werde. Wenn weiters die Frau des Beklagten im December 1899 dem Kläger mittheilte, dass sie, beziehungsweise ihr Gatte auf den Kläger nicht werde warten können, so kann dieser Mittheilung eine rechtliche Relevanz nicht beigelegt werden, da abgesehen von der Unbestimmtheit und Undeutlichkeit dieser Worte der Beklagte die von ihm übernommene Verpflichtung, beziehungsweise die von ihm abgegebene Verzichtserklärung auf das Recht des §. 82, lit. h Gew. O. nicht einseitig widerrufen konnte, eine Zustimmung des Klägers hiezu aber nicht vorliegt.

Der Beklagte war daher am 9. Februar 1900 nicht berechtigt, den Kläger ohne Kündigung sofort zu entlassen. Es erscheint demnach beim Vorhandensein der Voraussetzung der §§. 77 und 84 der Gew. O. der Klageanspruch begründet.

Nr. 398.

Die Vereinbarung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jederzeit auf sein Verlangen das Arbeitsbuch aushändigen wird, ist als Ausschluss der Kündigungsfrist aufzufassen. (§. 79 Gew. O. und §. 863 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. Juli 1900, Cr. I, 1050/00.

Gegen die Klage des Drechslergehilfen Michael P. wider Jakob B. wegen Aushändigung des Arbeitsbuches wendete der Beklagte ein, dass der Kläger sich eigenmächtig aus der Arbeit ohne vorherige Kündigung entfernt habe.

Der Kläger gibt zu, dass er dem Beklagten nicht gekündigt hat, er ist aber der Meinung, dass die Kündigung nicht nothwendig war; denn bei dem Eintritte in das Dienstverhältnis sei ausdrücklich vereinbart worden, dass ihm der Beklagte jederzeit auf sein Verlangen das Arbeitsbuch zurückzugeben habe, was als eine Vereinbarung auf jederzeitige Lösung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung aufgefasst werden muss.

Der Zeuge J. K. bestätigte obige Thatsache.

Der Beklagte wurde verurtheilt, dem Kläger das Arbeitsbuch auszuhändigen.

Gründe: Nach §. 79 Gew. O. und §. 313 St. G., dürfen die Gewerbeinhaber die Hilfsarbeiter ohne Arbeitsbuch weder aufnehmen noch behalten. Wenn also bei dem Eintritte in das Dienstverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten ausbedungen wurde, dass der Beklagte dem Kläger jederzeit auf sein Verlangen das Arbeitsbuch zurückgeben werde, so kann man diese Vereinbarung nicht anders, als eine Vereinbarung auf Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Kündigung auffassen (§. 863 a. b. G. B.).

Da somit der Kläger ohne vorherige Kündigung aus dem Dienstverhältnisse auszutreten berechtigt war, so musste man auf Grund der Bestimmung des §. 80 c Gew. O., dem Klagebegehren gemäß erkennen.

Nr. 399.

Die Vereinbarung, der Gewerbeinhaber und der aufgenommene Hilfsarbeiter seien „an einander nicht gebunden, wenn einer dem anderen nicht gefallen sollte", enthält nicht mit der nothwendigen Klarheit die Ausschließung der Kündigung.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Mai 1901, Cr. II, 485/1.

Der Kläger wurde am 29. April 1901 in das unbedeutende Schustergewerbe des Geklagten als Hilfsarbeiter „zur Hand" („k ruce") aufgenommen, d. i. zur gemeinsamen Verrichtung der Arbeiten, so dass er nur den sogenannten „Riss" und den „Untertheil" selbständig zu arbeiten hatte.

Gegen den Anspruch auf die Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist wegen vorzeitiger Entlassung aus dem Arbeitsverhältnisse wird eingewendet, dass der Kläger die oberwähnten Arbeiten selbständig zu verrichten kaum imstande war und nach dem Vertrage jeder Theil wann immer das Arbeitsverhältnis auflösen durfte. Der Geklagte habe wegen geringer Fähigkeit des Klägers von dem stipulierten Rechte am 18. Mai 1901 Gebrauch gemacht.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Es wurde nicht bedungen, dass das Arbeitsverhältnis für den Fall, als Kläger die selbständig vorzunehmenden Arbeiten nicht gehörig verrichten würde oder Kläger dem Geklagten oder dieser jenem nicht gefallen sollte, von Seite des Geklagten ohne Kündigung aufgelöst werden dürfe.

In ersterer Beziehung wird gar nicht behauptet, dass der Kläger, über dessen Fähigkeiten sich der Geklagte bereits in den ersten Anfängen des Arbeitsverhältnisses überzeugen konnte und den er

volle drei Wochen in seinem Gewerbe behielt, zu der vereinbarten Arbeit überhaupt unfähig befunden wurde. Wiewohl aber in letzterer Hinsicht bestimmt wurde, dass die Parteien „aneinander nicht gebunden sind, wenn einer dem anderen nicht gefallen sollte", so war damit keineswegs gesagt worden, dass der eine oder der andere wann immer das Arbeitsverhältnis aufheben könne. Diese Worte, deren sich der Geklagte selbst bedient hat, bedeuten nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauche nicht, dass der Vertrag ohne Kündigung aufgelöst werden könne, jedenfalls aber können sie auch dahin verstanden werden, dass jedem Theile das Kündigungsrecht zusteht.

Nr. 400.

Die Ausschließung der Kündigung ist als vereinbart anzusehen, wenn der Hilfsarbeiter, dem zwar nicht bei der Aufnahme, wohl aber im Laufe des Arbeitsbetriebes von dem mit der Aufnahme und Entlassung der Hilfsarbeiter betrauten Polier bekanntgegeben wurde, dass es im Betriebe keine Kündigung gebe, weiter arbeitet, ohne dagegen eine Einwendung zu erheben. (§. 77, Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 2. October 1901, Cr. I, 433/1.

Der Kläger wurde am 19. August 1901 bei der Beklagten als Maurer aufgenommen und am 28. September 1901 ohne Kündigung entlassen. Er verlangt wegen Entgang der 14tägigen Kündigung die Entschädigung von 36 K.

Der Beklagte wendet ein, mit dem Kläger sei vereinbart worden, dass keine Kündigung bestehe.

Zeuge Leopold N., Polier, bestätigt unter Eid, dass er zwar nicht bei der Übernahme des Buches am 19. August 1901 dem Kläger gesagt habe, dass keine Kündigung bestehe, er habe aber am 20. August 1901 vor Antritt der Arbeit allen versammelten Maurern gesagt, dass keine Kündigung bestehe, wobei er auf die Arbeitsordnung verwies.

Die Zeugen Johann N., Peter M., Peter K. und Karl N. bestätigen im wesentlichen, dass der Polier am 20. August 1901 den versammelten Arbeitern vor Antritt der Arbeit mit lauter, vernehmlicher Stimme gesagt hat, dass keine Kündigung bestehe, dass er auf die an der Zeugkammerthüre angeschlagene Arbeitsordnung verwiesen habe und dass er in der Folge beim Verlesen dies den Arbeitern öfters gesagt habe. Peter M. bestätigt insbesondere, dass der Kläger damals anwesend war.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der aufgenommenen Zeugenbeweise wurde als erwiesen angenommen, dass der Kläger am 20. August 1901 vor Antritt der Arbeit beim Verlesen anwesend war und gehört hat, wie der Polier den versammelten Arbeitern mittheilte, dass es im Betriebe der Beklagten keine Kündigung gebe, wie es auch in der angeschlagenen Arbeitsordnung zu lesen sei.

Nachdem der Kläger, dem bei der Aufnahme von Seite des Poliers von der Kündigung nichts gesagt wurde, dagegen nichts eingewendet, sondern durch mehrere Wochen weitergearbeitet hat, muss angenommen werden, dass er diesen Vertragsbestimmungen zugestimmt hat. Die Kündigung wurde somit vertragsmäßig ausgeschlossen (§. 863 a. b. G. B.).

Die kündigungslose Entlassung des Klägers war demnach gerechtfertigt.

Nr. 401.*)

Falls vereinbart ist, dass der Arbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit des Arbeitgebers ausfällt, darf der Arbeiter nur entlassen werden, wenn objectiv Grund zur Unzufriedenheit des Arbeitgebers vorliegt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Februar 1900, Cr. II, 117/00.

Bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 28. Februar 1900, Cg. VI, 53/00.

Kläger, Tischlergehilfe Anton D., verlangte von der beklagten Firma J. M. W. eine Entschädigung von 900 *K* mit der Begründung, er habe von der beklagten Firma eine Accordarbeit um 2200 *K* übernommen, sei aber am 9. November 1900 ohne Kündigung und vor Vollendung der Accordarbeit, auf welche noch ein Mindestlohn von 900 *K* ausstehe, entlassen worden.

Die beklagte Firma gab zu, mit dem Kläger eine Arbeit zu Einheitspreisen accordiert zu haben, bestritt aber die Richtigkeit der vom Kläger willkürlich gewählten Ziffern und behauptete, zur sofortigen Entlassung des Klägers vor vollendeter Accordarbeit vertragsmäßig berechtigt gewesen zu sein, weil dieser die Arbeit nicht zu ihrer Zufriedenheit ausführte, was Kläger bestreitet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Klagebegehren erscheint im Gesetze nicht begründet.

Nach dem producierten unbestrittenen Vertrage ddo. Wien. 24. November 1899, ist die beklagte Firma berechtigt, den Kläger auch

*) Vgl. die Entscheidung Nr. 181.

während einer Accordarbeit ohne Kündigung zu entlassen, falls die Arbeit nicht zur Zufriedenheit der beklagten Firma ausgeführt werde. Dies war nun der Fall.

Der Ausdruck Zufriedenheit bezeichnet einen Seelenzustand, dessen Vorhandensein lediglich auf rein persönlichem Ermessen beruht und durch einen Sachverständigenbefund weder bewiesen noch widerlegt werden kann. Da die beklagte Firma behauptete, mit der gelieferten Arbeit nicht zufrieden gewesen zu sein, ist sie zur Entlassung des Klägers ohne Kündigung und vor vollendeter Accordarbeit berechtigt, und war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Der Berufung des Klägers hat das k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht mit Entscheidung vom 28. Februar 1900, Cg. VI, 53/00 keine Folge gegeben.

Gründe: Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die in dem zweiten Satze der schriftlichen Erklärung vom 24. Jänner 1899 enthaltene Bestimmung maßgebend.

Der diesbezüglich in der Begründung des angefochtenen Urtheiles ausgesprochenen Anschauung vermag sich das Berufungsgericht nicht anzuschließen. Bei einer solchen Auslegung wäre die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Willkür des einen Vertragstheiles vorbehalten; dies widerstreitet aber der Natur eines zweiseitig verbindlichen Vertrages, wie er hier vorliegt.

Die Verabredung, dass die Firma berechtigt sei, den Arbeiter zu entlassen, wenn die Arbeit nicht zu ihrer Zufriedenheit ausgeführt wird, begründet auf Seite der Firma auch die Verpflichtung, den Arbeiter bis zur Beendigung der Accordarbeit zu behalten, wenn die Ausführung der Arbeit zufriedenstellend ist.

Die Zufriedenheit an sich ist allerdings ein Seelenzustand, dessen Vorhandensein bei einer bestimmten Person von einer anderen Person weder bewiesen noch widerlegt werden kann; allein, mit Rücksicht auf das dem Arbeiter verabredungsgemäß zustehende Recht, durch eine zufriedenstellende Arbeitsausführung das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung der Accordarbeit aufrecht zu erhalten, handelt es sich nun um die Frage, ob die Arbeitsleistung des Klägers eine zufriedenstellende war, bezw. ob ein Grund vorhanden war, mit der Arbeitsausführung unzufrieden zu sein, und diese Frage kann zweifellos der richterlichen Beurtheilung unterzogen werden.

Thatsächlich hat nun der Kläger durch die Vernachlässigung und Verzögerung der Arbeit, welche durch die Aussagen der vernommenen Zeugen erwiesen erscheint, Grund zur Unzufriedenheit gegeben, es war daher die Entlassung auch vor Beendigung der Accordarbeit, wenn auch nicht aus einem gesetzlichen Entlassungs-

grunde, wie die beklagte Firma behauptet, so doch aus dem zufolge Erklärung vom 24. November 1899 vertragsmäßig festgesetzten Entlassungsgrunde gerechtfertigt und sohin die Abweisung des Klageanspruches begründet.

Nr. 402.

Die von dem Gewerbeinhaber irrig erklärte Kündigung auf 3 Tage kann innerhalb dieser Kündigungszeit in die 14tägige Kündigungsfrist richtiggestellt werden. (§. 77 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 7. November 1901, Cr. I, 490/1.

Das auf Bezahlung einer Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der von der Klägerin geltend gemachte Entschädigungsanspruch stützt sich auf den Umstand, dass sie von der Beklagten vorzeitig entlassen worden sei. §. 84 Gew. O.

Von einer vorzeitigen Entlassung kann aber keine Rede sein, weil die Beklagte die ursprünglich auf 3 Tage erfolgte Kündigung vor Lösung des Dienstvertrages in eine 14tägige Kündigung richtiggestellt hat, wozu sie zweifelsohne berechtigt war.

Die Klägerin hat mangels einer Vereinbarung über Kündigung nur das Recht, zu verlangen, dass ihr 14tägig gekündigt werde.

Da aber die dreitägige Kündigung widerrufen und der Klägerin 14tägig gekündigt wurde, kann von einer Verletzung ihrer Rechte aus dem Dienstvertrage nicht gesprochen werden.

Nr. 403.

Ein auf bestimmte Zeit eingegangener Arbeitsvertrag endet ohne vorausgehende Kündigung mit dem Ablauf der Zeit. (§. 902 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Schönberg vom 7. Jänner 1901, Cr. I, 100/00.

Kläger J. S., seiner Angabe nach Maschinist bei dem Beklagten A. G. mit einem Taglohne von 2 *K* 60 *h*, behauptet, am 22. December 1900 ohne Kündigung entlassen worden zu sein und begehrt die Verurtheilung des Beklagten zur Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist mit 31 *K* 20 *h*.

Der Beklagte gibt die Richtigkeit des Vorstehenden mit dem Einwande zu, dass Kläger nicht ohne Kündigung entlassen worden sei, sondern dass er nur auf die Zeit bis 22. December 1900 in die

Arbeit aufgenommen wurde, d. i. bis zur Fertigstellung der Fabrikseinrichtung, welche am 22. December 1900 beendet war.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach übereinstimmenden Angaben beider Theile war der Lohnvertrag auf die bestimmte Zeit bis zur Fertigstellung der Fabrikseinrichtung, das ist bis 22. December 1900, abgeschlossen worden und endet deshalb gemäß §. 902 a. b. G. B. an diesem Tage, ohne dass dem Kläger noch besonders seitens des Beklagten zu kündigen gewesen wäre.

Da die Bedingungen des §. 77 Gew. O. nicht vorliegen, musste die Klage abgewiesen werden.

Ebenso die Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 25. October 1901, Cr. I, 305/I.

Nr. 404.

Es liegt keine Entlassung vor, wenn dem Gehilfen, dem auf 3 Tage gekündigt wurde, und der 14tägige Kündigungs beansprucht, freigestellt wurde, bis zum Ablaufe der 14tägigen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. (§. 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Februar 1900, Cr. III, 336/00.

Das auf Bezahlung des Lohnes für 14 Tage gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger bei der am 8. Februar 1900 erfolgten dreitägigen Kündigung nach seiner eigenen Angabe keinerlei Einwendungen gegen diese Kündigung erhob, konnte der Beklagte gar nicht wissen, dass der Kläger auf der ihm — gesetzlich allerdings gebürenden — 14tägigen Kündigungsfrist bestehe. Wenn nun bei der Lohnauszahlung am 11. Februar 1900 der Kläger dem Beklagten gegenüber auf die ihm zustehende 14tägige Kündigungsfrist verwies, und wenn der Beklagte, der erst jetzt erfuhr, dass Kläger die gesetzliche Kündigungsfrist in Anspruch nehme. diesem sofort erklärte, er könne die gesetzliche Frist bei ihm durchmachen, so wäre es Sache des Klägers gewesen, diese Kündigungsfrist nunmehr auch einzuhalten; keinesfalls hatte er damals schon ein Recht auf Kündigungsentschädigung nach §. 84 Gew. O. erlangt, denn die Entlassung des Klägers war in dem Zeitpunkte, in welchem Beklagter sich mit der Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist einverstanden erklärte, noch keineswegs erfolgt. Beklagter wollte damals allerdings den Kläger entlassen, hat aber noch vor vollzogener Entlassung das gesetzliche Kündigungsrecht des Klägers anerkannt. Wenn nun der

Kläger erklärte, er mache die Kündigungszeit beim Beklagten nicht mit, so hat er sich eben mit der sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses einverstanden erklärt und kann keine Kündigungsentschädigung im Sinne des §. 84 Gew. O. verlangen, da eine vorzeitige Entlassung, d. h. eine einseitige vom Dienstgeber verfügte Auflösung des Dienstverhältnisses nicht vorliegt.

Nr. 405.

Ein Arbeiter, welchem die 14tägige Kündigung gegeben und gleichzeitig das sofortige Verlassen der Arbeit freigestellt wird, ist nicht berechtigt, wenn er die einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, sich als entlassen zu betrachten und die Arbeit einzustellen. (§. 84 Gew. O)

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 16. November 1900, Cr. I, 109/00.

Der Handschuhmachergehilfe H. E. belangte den Meister K. M. auf Bezahlung des entgangenen 14tägigen Lohnes, weil er am 10. November 1900 ohne Kündigung entlassen wurde, im Betrage von 36 *K*.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, weil Kläger nicht entlassen wurde, sondern selbst die Arbeit verlassen hat. Er habe in Anhoffung einer größeren Bestellung mehrere Arbeiter aufgenommen; da die Unterhandlungen wegen dieser größeren Bestellung sich zerschlugen, sei er gezwungen gewesen, diesen Arbeitern zu kündigen, gleichzeitig habe er aber ihnen anbieten lassen, dass es jedem gekündigten Arbeiter freistehe, die Arbeit sofort zu verlassen. Der Kläger habe das angebotene Arbeitsbuch mit dem Bedeuten zurückgewiesen, dass er ohne Kündigung die Arbeit nicht verlassen wolle; trotzdem sei Kläger nicht mehr in die Arbeit gekommen.

Der Kläger führte an, er habe das Arbeitsverhältnis als aufgelöst betrachtet.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den Aussagen des Zeugen A. Z. und den Angaben des Klägers gewann das Gericht die Überzeugung, dass der Kläger aus der Arbeit nicht entlassen wurde, sondern dass er vielmehr, nachdem er durch die Verweigerung der Annahme des Arbeitsbuches gemäß §. 863 a. b. G. B. zu erkennen gab, dass er auf der 14tägigen Kündigung beharre, in die Arbeit nicht mehr gekommen ist und somit die Arbeit selbst verlassen hat und dass ihm daher mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 84 der Gew. Ordg. kein Anspruch auf Ersatz für den entgangenen Lohn zusteht.

Nr. 406.

Wenn der Gewerbeinhaber die ihm vom Hilfsarbeiter gegebene achttägige Kündigung angenommen hat, kann er nicht nachträglich auf der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist bestehen. (§. 77 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 15. Juni 1900, Cr. I. 268/00.

Bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses wurde zwischen dem Kläger (Schneidergehilfen) und dem Beklagten eine Vereinbarung über die Kündigung nicht getroffen; am 5. Juni 1900 kündigte Kläger die Arbeit achttägig auf und nahm Beklagter diese Kündigung mit den Worten „gut, gut" zur Kenntnis; als nach Ablauf dieser Frist Kläger die Ausfolgung seines Arbeitsbuches verlangte, wurde es ihm unter Hinweis darauf, dass er nach dem Gesetze 14tägig zu kündigen gehabt hätte und darum noch eine Woche arbeiten müsste, verweigert.

Kläger begehrt nunmehr die Bezahlung des rückständigen Lohnes per 7 K 10 h und Ausfolgung seines Arbeitsbuches.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Mit Rücksicht darauf, dass eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist zwischen den Parteien nicht getroffen wurde, wäre dem Arbeitsverhältnisse gemäß §. 77 Gew. O. allerdings eine 14tägige Kündigungsfrist zugrunde zu legen.

Da jedoch der Beklagte die ihm am 5. Juni gegebene achttägige Kündigung genehmigend zur Kenntnis nahm und sich mit derselben einverstanden erklärte, erscheint er durch diese Vereinbarung gebunden und daher nicht mehr berechtigt, von derselben zurückzutreten und nach Ablauf obiger Frist vom Kläger eine weitere Arbeitsleistung zu begehren. Das Arbeitsverhältnis ist mit Ablauf jener Kündigungsfrist als ordnungsmäßig beendet anzusehen,

Es war daher nach §. 80 *c* Gew. O. der Beklagte zur Ausfolgung des Arbeitsbuches und auf Grund seines Anerkenntnisses gemäß §. 395 C. P. O. zur Bezahlung des rückständigen Lohnes zu verurtheilen.

Nr. 407.

Die im §. 77 Gew. O. bestimmte gesetzliche Kündigung ist an einen bestimmten Tag in der Woche (Samstag bei der Auszahlung) nicht gebunden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 6. März 1901, Cr. I, 275/1.

Der Schmid A. V. belangte seinen Meister J. V. auf Bezahlung des entgangenen Lohnes im Betrage von 36 K, weil er am 25. Februar

l. J. ohne Kündigung entlassen wurde. Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, weil er dem Kläger am 11. Februar 14tägig kündigte und nach Ablauf dieser gesetzlichen Kündigungsfrist am 25. Februar entließ.

Der Kläger gestand, am 11. Februar die Kündigung erhalten zu haben, behauptete aber, diese Kündigung sei ungiltig, weil sie nicht Samstag bei der Auszahlung des Wochenlohnes, sondern Montag gegeben wurde.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Im §. 77 Gew. O., wo die gesetzliche Kündigungsfrist geregelt ist, kommt keine Bestimmung vor, an welchem Tage diese gesetzliche Kündigung gegeben werden muss, die Kündigung ist an jedem Tage in der Woche zulässig, daher auch die am Montag gegebene gesetzliche Kündigung giltig. Da der Ablauf der Kündigungsfrist abgewartet wurde, so erscheint der Anspruch des Klägers mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 84 Gew. O. unbegründet.

Nr. 408.

Die 14tägige Kündigungsfrist wird durch Sonn- und Feiertage nicht unterbrochen, nach §. 84 Gew. O. ist nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage zu vergüten.

Urtheil des Gewerbegerichtes Aussig vom 2. Jänner 1901, Cr. II 2/1.

Der Kläger wurde von der beklagten Bauunternehmung als Erdarbeiter gegen wöchentliche Ablohnung der während der Arbeitswoche angewiesenen Accordarbeit aufgenommen. Er wurde mit fünf anderen Arbeitern seiner Accordpartie am 28. December nach vorhergegangener dreitägiger Kündigung entlassen und beansprucht für den Rest der ihm gesetzlich gebürenden 14tägigen Kündigungsfrist den Ersatz von 29 K 52 h für 9 Arbeitstage.

Der Beklagte wendet ein, dass Kläger bei ihm lediglich als Taglöhner, nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter mit Ausheben von Erde beschäftigt war.

Weiter macht Beklagter bei der Zählung der Arbeitstage geltend, dass die Kündigungsfrist durch die Weihnachtsfeiertage und Sonntage, an denen nicht gearbeitet und nicht entlohnt wird, nicht unterbrochen werden kann.

Der als Zeuge eidlich vernommene Polier gibt an, dass Kläger die Unterschrift, sich der Arbeitsordnung zu fügen, verweigerte, worauf er dem Kläger mittheilte, er müsse ihm wegen Verweigerung der Unterschrift die Arbeit kündigen; ob er von einer 14tägigen Kündigungsfrist gesprochen habe, weiß er nicht.

Die Kündigung erfolgte am 21. December 1900 anlässlich der verweigerten Unterfertigung.

Dieser Aussage gegenüber behauptet der Kläger, der Polier habe sich geäußert: „Nun, wenn Sie nicht unterschreiben, da muss ich Ihnen 14tägig kündigen".

Dem Kläger wurde der Betrag von 16 K 18 h zuerkannt.

Gründe: Wenngleich dem Kläger als im Accordlohne beschäftigten Taglöhner gemäß Art. V des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, Nr. 227, keine 14tägige Kündigungsfrist eingeräumt ist, so war er im vorliegenden Falle auf Grund der mit dem Polier H. vereinbarten Bedingungen dennoch berechtigt, die Vergütung des vom 21. December 1900 durch die nächsten 14 Tage beim Beklagten ins Verdienen gebrachten Lohnes zu beanspruchen.

Die Willensübereinstimmung muss daraus gefolgert werden, dass der Kläger sich weigerte, eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist anzunehmen, dass er den Polier ausdrücklich auf die 14tägige Kündigungsfrist aufmerksam machte, eine solche beanspruchte und dass er ohne weiteren Protest die nächsten drei Arbeitstage wieder in die Arbeit aufgenommen und entlohnt wurde.

Bei der Zählung der auf den 21. December 1900 folgenden 14 Tage musste darauf Rücksicht genommen werden, dass Kläger an den in die Kündigungsfrist fallenden Weihnachtstagen nicht arbeitete und dass am Tage der auf den Kündigungstag zunächst folgenden Ablohnung, d. i. am 28. December, bereits eine Arbeitswoche verstrichen war, weshalb ihm nur mehr der Ersatz für die zweite Arbeitswoche, d. i. für 6 Tage zu leisten ist, demnach ihm der Betrag von 6×3 K 28 h $=$ 19 K 68 h zuerkannt wurde.

Nr. 409.

Beim Vorhandensein eines Entlassungsgrundes (§. 82 lit. h Gew. O.) kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufgelöst, aber nicht mit einer kürzeren als der vereinbarten oder gesetzlichen Frist gekündigt werden. (§§. 77 und 80 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 9. September 1902, Cr. II, 995/1.

Nach der übereinstimmenden Angabe beider Streittheile wurde Kläger am 1. Juli 1901 in die Unternehmung des Geklagten zum Betriebe der Gas- und Wasserleitung in Prag als Installateurgehilfe gegen einen täglichen Lohn von 4 Kronen aufgenommen, ohne dass über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen worden wäre.

Am 28. August 1901 erkrankte der Kläger an Augentrachom, arbeitete trotz dieser — wie beide Theile zugeben — „abschreckenden" Krankheit bis zum 5. September 1901, an welchem Tage ihm der Geklagte das Arbeitsverhältnis auf 8 Tage kündigte.

Der Kläger belangt den Geklagten auf Ungiltigkeit der achttägigen Kündigung.

Der Klage wurde stattgegeben.

Der vom Geklagten geltend gemachte Umstand, dass der Kläger mit Rücksicht auf seine abschreckende Krankheit auch ohne Kündigung entlassen werden konnte, ist mit der Schlussfolgerung, dass daher auch das Arbeitsverhältnis auf eine kürzere Frist gekündigt werden konnte unrichtig, weil aus dem Rechte des Gewerbeinhabers zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §. 82 Gew. O. ein Recht auf eine kürzere Kündigungsfrist nicht abgeleitet werden kann.

Der Geklagte hatte bei dem Umstande, als eine besondere Kündigungsfrist nicht vereinbart wurde, der Kläger aber mit einer abschreckenden Krankheit behaftet war, nur die Wahl, entweder den Kläger sofort aus der Arbeit zu entlassen, oder ihm auf 14 Tage zu kündigen.

Hat sich daher der Geklagte entschlossen, den Hilfsarbeiter trotz dieser Krankheit in der Arbeit weiter zu belassen, aber späterhin sich dafür entschieden, ihm das Arbeitsverhältnis nur zu kündigen, so konnte der Geklagte nach §. 77 Gew. O. nur von der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist Gebrauch machen, weil eine kürzere Kündigungsfrist unter Umständen für den Kläger härter sein könnte als die sofortige Entlassung und weil aus dem im §. 82 Gew. O. dem Gewerbeinhaber eingeräumten Rechte keineswegs gefolgert werden kann, dass er dem Hilfsarbeiter auf eine kürzere Zeit kündigen dürfe.

Nr. 410.

Die gesetzliche Kündigungsfrist für den in einem Handelsgewerbe bediensteten Hausknecht (Geschäftsdiener) beträgt 14 Tage. (§. 25 E. G. zum H. G. B., Art. 65 H. G. B. und §§. 73, 77 und 92 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. Mai 1899, Cr. I, 234/99.

Der Kläger hat seit sieben Monaten in dem Trödlergewerbe des Beklagten die Dienste eines Hausknechtes (Geschäftsdieners) versehen. Am 15. Mai 1899 wurde er ohne Kündigung entlassen. Er beanspruchte eine 14tägige Kündigung und klagte wegen Unterlassung derselben auf Lohnentschädigung für 14 Tage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger war infolge seiner mehrmonatlichen regelmäßigen Beschäftigung im Handelsgewerbe des Beklagten nicht als Taglöhner im Sinne des Art. V lit d des Kundmachungspatentes zur Gew. O., sondern als zu untergeordneten Hilfsdiensten beim Gewerbe verwendeter Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 lit d Gew. O. anzusehen. Als solcher hatte er aber, solange nichts anderes vereinbart war, sowohl nach dem Handelsgesetzbuche als auch nach der Gewerbeordnung Anspruch auf Kündigung. Als gesetzliche Kündigungsfrist hatte zufolge der Bestimmung des Art. 65 H. G. B., wonach es hinsichtlich der im Betriebe eines Handelsgewerbes zu Gesindediensten (d. i. zu untergeordneten Diensten jeder Art) verwendeten Personen bei den für das Gesindedienstverhältnis geltenden Bestimmungen sein Bewenden hat, die im §. 77 Gew. O. vorgesehene 14tägige Frist in Anwendung zu kommen, da nach §. 25 E. G. zum H. G. B., für die im Handelsgesetze nicht besonders geregelten Rechtsverhältnisse des gewerblichen Hilfspersonales die Bestimmungen der Gewerbeordnung Geltung haben und da überdies die Frist des §. 77 Gew. O. mit der Kündigungsfrist des §. 10 der im Art. 65 H. G. B., bezogenen Gesindeordnung für die Markgrafschaft Mähren vom 2. Mai 1886, L. G. und V. Bl. Nr. 53, übereinstimmt. War hienach der Anspruch des Klägers auf eine 14tägige Kündigung gerechtfertigt, so musste wegen Unterlassung der Kündigung auf Grund der Bestimmung des §. 84 Gew. O. antragsgemäß erkannt werden.

Nr. 411.

Der Hilfsarbeiter hat im Falle unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Lohn. Dem Hilfsarbeiter kann während der Krankheit gekündet werden, §. 82 lit. h Gew. O. und 1155 a. b. G. B.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Mai 1899, Cr. II, 262/99.

Der in der Lederfabrik der beklagten Gesellschaft gegen 5 fl. 60 kr. Wochenlohn und gegen achtägige Kündigung als Gerbergehilfe beschäftigte Kläger ist am 22. April 1899 erkrankt und hat von diesem Tage an bis zum 14. Mai, somit durch drei Wochen, die ihm zukommende Krankenunterstützung bezogen. Nach seiner Behauptung hielt seine Arbeitsunfähigkeit darüber hinaus an und war er selbst am Tage der Verhandlung (24. Mai) noch außerstande, irgend welche Arbeiten zu versehen. Der Vertreter der beklagten Gesellschaft hat ihn bereits am Tage der Erkrankung entlassen wollen, hat jedoch die bereits ausgesprochene Entlassung sogleich widerrufen und durch

eine achttägige Kündigung ersetzt. Der Kläger hielt die ihm bei Beginn seiner Krankheit gegebene Kündigung für ordnungswidrig und beanspruchte wegen der dadurch herbeigeführten vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Lohnentschädigung für acht Tage. Die beklagte Gesellschaft beantragte unter Hinweis auf die Arbeitsunfähigkeit des Klägers seit mehr als vier Wochen die Abweisung der Klage. Das Klagebegehren wurde zurückgewiesen.

Gründe: Der Kläger hatte keinen Grund wegen der bei seiner Erkrankung erhaltenen Kündigung Beschwerde zu führen, da nach §. 82 lit. h Gew. O. das Lohnverhältnis infolge der mehr als vierwöchentlichen Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit am 29ten Tage sofort ohne Kündigung hätte gelöst werden können und von der beklagten Gesellschaft thatsächlich auch nicht mehr fortgesetzt worden ist. Der Kläger war demnach auch nicht berechtigt, wegen Vorzeitigkeit der Kündigung Lohnentschädigungsansprüche zu erheben. Denn während seiner vierwöchentlichen Arbeitsunfähigkeit lag der Grund des Lohnentganges nicht in der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, sondern in der Arbeitsunfähigkeit, für deren Dauer gemäß §. 1160 und 1311 a. b. G. B. und §. 72 Gew. O. jeder Anspruch auf Lohn ausgeschlossen war; nach Ablauf der vier Wochen konnte aber die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gemäß §. 82 lit. h Gew. O. nicht mehr angefochten werden, und es fehlte daher an einem gesetzlichen Grunde für den klägerischen Entschädigungsanspruch.

Nr. 412.

1. Der Handlungsgehilfe hat gemäß Art. 60 H. G. B. im Falle seiner Erkrankung nur solange Anspruch auf seine Bezüge, als das Dienstverhältnis nicht durch Kündigung gelöst wird. 2. Die Erkrankung des Handlungsgehilfen hindert nicht die Kündigung. (Art. 60, 61 und 64, Z. 4 H. G. B.) *)

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 13. Juli 1901, Cr. II, 29/01.

Die Klage eines Handlungsgehilfen, der wegen Kündigung des Dienstverhältnisses während seiner Erkrankung auf Bezahlung des sechswöchentlichen Lohnes klagte, wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger verlangt, gestützt auf die Bestimmung des Art. 60 H. G. B., den Gehalt für den Zeitraum von 6 Wochen von seiner Erkrankung an.

---

*) Vergl. die gleichlautenden Entscheidungen Nr. 211 und 212 und die gegentheilige Entscheidung Nr. 3.

Der Beklagte liquidiert den Gehalt nur für die vertragsmäßige Kündigungsfrist, sich stützend auf die Bestimmung des Art. 61 H. G. B.

Durch die Bestimmung des Art. 60 H. G. B. wird der Zufall, welcher sonst regelmäßig von dem zu vertreten ist, in dessen Person er sich ereignet hat, im Dienstverhältnisse des Handlungsgehilfen auf den Principal übertragen.

Die Anwendbarkeit dieses Artikels, wonach der Handlungsgehilfe für den Fall, dass er durch unverschuldetes Unglück an der Leistung des Dienstes zeitweise verhindert wird, seines Anspruches auf Gehalt für die Dauer von 6 Wochen nicht verlustig geht, hängt aber davon ab, dass das Dienstverhältnis während der 6 Wochen nicht aus anderen Gründen zur Lösung gekommen ist.

So wie durch die Erkrankung des Handlungsgehilfen die sofortige Entlassung desselben auf Grund eines gesetzlichen Entlassungsgrundes nicht aufgehoben wird, so wird auch die Kündigung des Lohnverhältnisses, die Ausübung des Kündigungsrechtes innerhalb des Lohnvertrages durch denselben nicht alteriert.

Art. 61 H. G. B. normiert ausdrücklich, dass es bezüglich der Kündigung bei den vertragsmäßigen Vereinbarungen zu verbleiben hat, daher gilt im vorliegenden Falle die vereinbarte 14tägige Kündigung.

Art. 60 H. G. B. tritt als Dispositivbestimmung nur dann in Wirksamkeit, wenn nicht eine kürzere Kündigungsfrist als 6 Wochen vereinbart wurde und thatsächlich gekündigt wird.

Gemäß Art. 60 und 64, Z. 4 H. G. B. kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses gegen den Handlungsgehilfen ausgesprochen werden, wenn er über 6 Wochen durch unverschuldete Krankheit an der Ausübung seines Dienstes verhindert wurde. Das Kündigungsrecht selbst wird durch die unverschuldete Erkrankung des Handlungsgehilfen innerhalb dieser 6 Wochen in keiner Weise berührt.

413.

Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Arbeiter, auch wenn diesem vereinbarungsgemäß die Aufnahme und Entlohnung der Arbeiter zustand.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 28. August 1900, Cr. I, 517/00, 518/00.

Gegen den von den Klägern (Maurern) auf Zahlung des rückständigen Lohnes gerichteten Klageanspruch wendet der Beklagte ein, dass nicht er die Kläger in die Arbeit aufgenommen habe, sondern sein Partieführer, welcher die Fertigstellung gewisser Maurerarbeiten gegen einen bestimmten Pauschalbetrag übernommen und der

auch die hiezu nothwendigen Arbeiter selbst aufzunehmen und zu entlohnen hatte.

Der Beklagte wurde zur Bezahlung der eingeklagten Beträge verurtheilt.

Gründe: Der Umstand, dass der Beklagte die Durchführung gewisser Maurerarbeiten seinem Partieführer um einen vereinbarten Pauschalbetrag übertrug und ihm die Aufnahme und Entlohnung der hiezu erforderlichen Arbeiter überließ, vermag die rechtliche Natur des gewerblichen Arbeitsverhältnisses und den Umfang der sich aus demselben für den Unternehmer ergebenden Pflichten nicht zu beeinflussen. Der Polier wird dadurch noch nicht zum selbständigen Unternehmer, sondern bleibt Hilfsarbeiter im Betriebe des Beklagten, in welchem und für welchen auch die Kläger thätig waren; seine Stellung stellt sich nur als die eines Bevollmächtigten dar, so dass die von ihm aufgedungenen Arbeiter nicht zu ihm, sondern nur zum Gewerbeinhaber in ein eigentliches Vertragsverhältnis treten.

Da nun der Gewerbeinhaber auch bei Bestellung eines Stellvertreters für die Erfüllung des Arbeitvertrages persönlich verantwortlich bleibt, hat er auch für die Entlohnung der durch seinen Polier aufgenommenen Arbeiter zu haften und steht ihm gegen denselben nur ein eventuelles Regressrecht zu, so dass in Gemäßheit des Klagebegehrens zu erkennen war.

Nr. 414.

Sogenannte Subunternehmer, welche nicht selbständig ein Gewerbe betreiben, sind lediglich als Hilfsarbeiter des Bauunternehmers anzusehen. Die von ihnen abgeschlossenen Lohnverträge müssen als im Namen des Bauunternehmers abgeschlossen angesehen werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. November 1899, Cr. II., 589/99.

Kläger begehrt die Feststellung, dass der am 12. October 1899 zwischen ihm einerseits und F. St. anderseits abgeschlossene Lohnvertrag von F. St. lediglich als Bevollmächtigten der beklagten Firma abgeschlossen, und dass durch denselben die beklagte Firma als Bestellerin der Arbeit verpflichtet worden ist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist allgemein bekannt und in den Verhältnissen begründet, dass der Inhaber einer Bauunternehmung die Lohnverträge mit den Taglöhnern, Arbeitern oder Vorarbeitern nicht persönlich, sondern durch Angestellte abschließt, mögen nun diese Bauführer,

Poliere, Partieführer, Aufseher u. s. w. heißen, und es ist ebenso bekannt, dass diese bei Aufnahme der Arbeiter nicht ausdrücklich erklären, dass sie die Arbeitsverträge nur als Bevollmächtigte eingehen, und dass die hiedurch begründeten Rechte und Pflichten für einen Dritten begründet werden. Gleichwohl wird nie gezweifelt, dass diese Rechtswirkung thatsächlich eingetreten ist. Von Seite des Arbeiters ist es offenbar, dass er nicht dem Aufseher etc., dessen Vermögensverhältnisse er nicht kennt, sondern nur dem Unternehmer vertraut. Auch wird die Arbeit oder das Werk nicht für den Polier oder Partieführer, sondern für den Unternehmer geleistet. Dieser ist Besteller des Werkes und hat nach §. 1152 a. b. G. B. den Lohn zu zahlen. Das Gleiche bestimmen die Vorschriften des XXII. Hauptstückes des a. b. G. B. insbesondere die §§. 1027, 1028 und 1029 des Abschnittes für die stillschweigende Bevollmächtigung der Dienstpersonen. Schließlich kennt der §. 72 Gew. O. überhaupt nur Lohnverträge zwischen „den selbständigen Gewerbetreibenden" und ihren Hilfsarbeitern.

Im vorliegenden Falle bestritt die beklagte Firma ihre Verpflichtung zur Anerkennung des zwischen dem Kläger und F. St. abgeschlossenen Lohnvertrages aus dem Grunde, weil dieser nicht ihr Angestellter, sondern ein Sub-Unternehmer war. Der Begriff des „Sub-Unternehmers" ist in keinem Gesetze begrenzt.

Die beklagte Firma erblickte das Charakteristische darin, dass mit F. St. für jeden m^3 ausgehobener Erde ein Preis von 65 kr. vereinbart wurde; F. St. habe diese Arbeit zu leisten, die Firma habe ihn zu bezahlen; andere Verpflichtungen werden für die Firma nicht begründet.

Diese Rechtsansicht der beklagten Firma war jedoch unrichtig, und beruhte darauf, dass dieselbe den Begriff des „selbständigen Gewerbetreibenden" im Sinne der Gewerbeordnung unbeachtet ließ. Wenn F. St. ein selbständiger Gewerbetreibender z. B. Bauunternehmer oder Lohnfuhrwerker wäre, so würden die von ihm abgeschlossenen Lohnverträge zwischen ihm, als Gewerbetreibenden und dem Kläger als Hilfsarbeiter abgeschlossen worden sein, und dann wäre es selbstverständlich, dass die Verträge, welche zwischen F. St. und seinen Hilfsarbeitern abgeschlossen wurden, die beklagte Firma nichts angegangen hätten.

Vorliegenden Falles ist es jedoch nicht bestritten und von F. St. zeugeneidlich bestätigt worden, dass F. St. kein Gewerbe selbständig betreibt. Infolge dessen erschien er selbst lediglich als Hilfsarbeiter der beklagten Firma, und diese Eigenschaft behielt er, wenn auch die beklagte Firma mit ihm einen Vertrag abgeschlossen hat, wie er gewöhnlich nur mit selbständigen Gewerbetreibenden abgeschlossen

zu werden pflegt. Der Inhalt des Vertrages kam im Laufe dieses Processes zur Sprache, war jedoch selbstverständlich den Arbeitern, die von F. St. in Arbeit genommen wurden, unbekannt. Alle Arbeiter, die mit F. St. abschlossen, konnten daher in ihm nur den Hilfsarbeiter der beklagten Firma sehen, welche die Erdarbeiten für die elektrische Bahn übernommen hat. Es ist auch von der beklagten Firma kein Umstand vorgebracht worden, der diese Annahme erschüttern könnte. Dagegen fand dieselbe ihre volle Bestätigung darin, dass 1. die Ausweise des Klägers in Verwahrung der beklagten Firma und nicht des F. St. waren und 2. dass der Kläger bei der Bezirkskrankencassa von der beklagten Firma und nicht von F. St. angemeldet wurde.

Hiemit war zweifellos dargethan, dass der Lohnvertrag mit dem Kläger von der beklagten Firma durch F. St. als Stellvertreter derselben abgeschlossen worden ist, weshalb dem Klagebegehren stattgegeben werden musste.

Nr. 415.

Ein Dampfkessel- und Maschinenwärter, der sich aus dem Maschinenhause für mehrere Stunden entfernt und einen Kohlenführer mit seiner Stellvertretung betraut hat, ist nicht allein unbefugt ausgeblieben, sondern hat sich auch einer strafbaren Handlung schuldig gemacht, die ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt (§. 82 lit. d und f Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. April 1899, Cr. I, 181/99.

Der Kläger (Dampfkessel- und Maschinenwärter) wurde ohne Kündigung entlassen, weil er am 15. April 1899 abends die Arbeit unbefugt verlassen und die Wartung des Dampfkessels und der Maschine während der ganzen Nacht einem Kohlenführer überlassen hat.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger durfte als geprüfter Dampfkessel- und Maschinenwärter instructionsmäßig sich nicht aus dem Maschinenraume entfernen, ohne sich der Gefahr einer strafgerichtlichen Verfolgung wegen Übertretung gegen die körperliche Sicherheit auszusetzen. Wenn er dies trotzdem gethan und einen zu untergeordneten Hilfsdiensten verwendeten Arbeiter (Kohlenführer) mit der Wartung des Dampfkessels und der Maschine während einer ganzen Nacht betraut hat, so sind von ihm nicht allein Vertragspflichten, sondern auch Vorschriften, die zum Schutze der körperlichen Sicherheit bestehen, übertreten worden. Es lag somit nebst einem unbefugten

Verlassen der Arbeit zugleich auch eine strafbare Handlung vor, die den Kläger des weiteren Vertrauens der beklagten Gesellschaft unwürdig machte.

Der Hinweis des Klägers auf die Vorbereitungen zur Taufe seines Kindes war zu einer Rechtfertigung seines Ausbleibens ebensowenig geeignet, als die Berufung auf die bei einem früheren Ausbleiben ihm gegenüber geübte Nachsicht.

Die sofortige Entlassung des Klägers ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erschien daher nach den in die Fabriksordnung der beklagten Gesellschaft wörtlich aufgenommenen Bestimmungen des §. 82 lit. d und f Gew. O. vollkommen gerechtfertigt.

Nr. 416.

Ein Hilfsarbeiter, der sich mit anderen Arbeitern gegen eine das Vertragsverhältnis nicht verletzende Verfügung des Gewerbeinhabers auflehnt und auf die Bemerkung, wem es nicht recht sei, der könne gehen, die Arbeit verlässt, ist freiwillig ausgetreten.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. April 1899, Cr. I., 183—194/99.

Zwölf Gesellen des Fleischselchers B. P. klagten denselben wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, weil nach seiner Behauptung die Kläger die Arbeit verlassen haben.

Der Sachverhalt war nach dem Ergebnisse der Verhandlung nachstehender:

Beschwerden des Dienstmädchens, das den Gehilfen das Frühstück zuzutragen hatte, veranlassten den Beklagten, aus Rücksichten für die Sittlichkeit die Verfügung zu treffen, dass in Hinkunft die Lehrlinge das Frühstück für die Gehilfen in der Küche zu holen haben. Dagegen lehnten sich sämmtliche Gesellen auf. Als der Meister ihnen darauf sagen ließ, dass derjenige, dem es nicht recht sei, gehen könne, legten zwölf Gesellen die Arbeit nieder und entfernten sich.

Die Kläger behaupteten, die Worte des Beklagten als Entlassung aufgefasst zu haben. Außerdem wiesen sie noch darauf hin, dass der Beklagte in das dem Altgesellen eingeräumte ausschließliche Recht der Zuweisung und Vertheilung der Arbeiten eingegriffen und dadurch vertragswidrig gehandelt habe.

Die Kläger wurden abgewiesen.

Gründe: Wenn die Kläger sich gegen die obige Verfügung des Beklagten aufgelehnt und dessen Erklärung, wem es nicht recht sei,

der könne gehen, mit der Arbeitseinstellung beantwortet haben, so sind dieselben nicht entlassen worden, sondern mit Zustimmung des Beklagten, jedoch ohne jedes Verschulden seinerseits ausgetreten und sie waren sohin auch nicht berechtigt, unter Berufung auf §. 84 Gew. O. Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu fordern.

Darin, dass der Beklagte dem Altgesellen die Vertheilung der Arbeiten und die Verwendung der Hilfsarbeiter nach eigenem Ermessen übertragen hatte, lag lediglich eine jederzeit widerrufliche Bevollmächtigung desselben zu Verfügungen den Hilfsarbeitern gegenüber, keineswegs aber ein Verzicht auf die dem Beklagten als Meister zukommenden Rechte, und es konnte deshalb in der obigen Anordnung ein Eingriff in die Befugnisse des Altgesellen ebensowenig, als eine Verletzung von Vertragsbestimmungen durch den Beklagten im Sinne des §. 82 a, lit. d Gew. O. erblickt werden.

Die Kläger waren sonach zweifellos im Unrechte und deshalb mit ihren Ansprüchen abzuweisen.

Nr. 417.

Die von dem Arbeitgeber an den Arbeiter gerichtete Äußerung: „In 14 Tagen können Sie gehen!“ bedeutet eine 14tägige Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 8. Jänner 1900, Cr. I, 3/00.

Die Klage eines Hilfsarbeiters wurde abgewiesen.

Gründe: In der Äußerung: „Sie können gehen!“ liegt dem Sprachgebrauche und der Localsitte nach der zum Ausdruck gebrachte Wille des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Arbeit mit 14tägiger Kündigungsfrist aufzukündigen, wenn auch die Fügung: Sie können gehen! die imperative und decidirte Form: Sie haben zu gehen oder Sie müssen gehen! gemieden und den bestimmten Willen des Arbeitgebers aus Rücksichten urbaner Umgangsformen in eine mildere Form gekleidet hat.

Keineswegs ist aber dem Arbeitgeber, welcher diese Worte dem Arbeiter zuruft, zuzumuthen, dass er durch diesen Zuruf den Austritt aus der Arbeit oder den Verbleib in derselben dem Belieben des Arbeiters anheimstellen wollte.

Auch ist es kaum zweifelhaft, dass ein Arbeiter zumal nach vorgängigem Wortwechsel mit dem Arbeitgeber diesen von dem letzteren gebrauchten Worten eine andere Bedeutung beilegen könnte, als jene, welche dem Arbeitgeber beim Gebrauche dieser Wortwendung vorgeschwebt hat.

Nr. 418.

Die vom Arbeitgeber zum Gehilfen gemachte Äußerung: „Wenn Sie nicht arbeiten können, so können Sie fortgehen" beinhaltet nicht eine Entlassung aus der Arbeit mit Umgehung der Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. October 1900, Cr. I, 21/00.

Der Schuhmachergehilfe A. H. beansprucht von seinem Meister E. H. Vergütung des Lohnes und Kostentschädigung für den Entgang der gesetzlichen 14tägigen Kündigungsfrist, weil er am 24. October 1900 grundlos ohne Kündigung entlassen worden sei. Kläger sei nämlich durch sieben Tage infolge eines wunden Fingers arbeitsunfähig gewesen und als er am obigen Tage in der Werkstätte sich überzeugte, dass er immer noch nicht arbeiten könne, habe Beklagter sich zu ihm geäußert: „Wenn Sie nicht arbeiten können, so können sie fortgehen".

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Selbst wenn die vom Kläger dem Beklagten in den Mund gelegte Äußerung wahr wäre, kann das Klagebegehren als gerechtfertigt nicht angesehen werden, denn in der angeblich vom Beklagten vorgebrachten Äußerung kann eine Entlassung aus der Arbeit nicht erblickt werden, weil diesen Worten nicht der Sinn unterlegt werden kann, dass Beklagter dem Kläger auch nach seiner Wiedergenesung die Fortsetzung der Arbeit verweigern werde.

Nr. 419.

Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit. §. 82 lit. b Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Februar 1900, Cr. I, 145/00.

Das Klagebegehren eines entlassenen Metallgießers wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beeideten Aussage des Zeugen Johann F. und der durch dieselbe völlig glaubwürdig gewordenen Angaben des Beklagten, nahm das Gericht als erwiesen an, dass der Beklagte einerseits den Kläger unter der ausdrücklichen Bedingung, dass er pressen, schmelzen und streuen könne, in die Arbeit aufgenommen und anderseits ihn deshalb sofort entlassen habe, weil er die vereinbarten Arbeitsverrichtungen nicht leisten konnte.

Kläger gibt auch selbst zu, dass er „pressen" und „streuen" nicht könne, da er es nie gelernt habe.

Nachdem also bewiesen ist, dass der Kläger zu der vereinbarten Arbeit unfähig war, war der Beklagte gemäß §. 82 lit. b Gew. O. berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen.

Nr. 420.

Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit infolge geringer Fertigkeit und Mangel an Begabung. (§. 82 lit. b Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Jänner 1900, Cr. IV, 23/00.

Klägerin Therese Sch. begehrt wegen vorzeitiger Entlassung eine Entschädigung von 14 *K*.

Die Beklagte bringt vor: Sie habe die Klägerin entlassen, weil sie ganz unfähig zu jeder Art Damenschneiderei sei. Sie konnte nicht einmal ein Futterleibchen heften, habe einen Säumcheneinsatz nicht zusammengebracht und eine Jacke ganz verpfuscht, nämlich den Kragen verschnitten und die Zacken ganz verzogen. Sie habe die Klägerin zwar nicht als perfecte Schneiderin aufgenommen, allein, da sie die einfachsten Dinge nicht verrichten konnte, nicht einmal eine gerade Naht zusammenbrachte, habe sie entlassen werden müssen.

Der Sachverständige gab sein Gutachten dahin ab, dass zwar die Jacke für eine noch nicht gewandte und nicht perfecte Schneiderin eine zu schwierige Arbeit sei. Aus dem Säumcheneinsatz lasse sich aber erkennen, dass die Klägerin noch keine gerade Naht zu machen vermag, ja, dass sie zu Schneiderarbeiten überhaupt die Anlagen nicht besitzt und ganz unfähig ist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenngleich die Klägerin einen in L. ausgestellten Lehrbrief besitzt, so hat doch der Sachverständigenbeweis ergeben, dass sie zur Schneiderei derzeit nicht nur die nöthige Fertigkeit noch nicht besitzt, sondern dafür überhaupt nicht veranlagt und unfähig ist. Nach den Ausführungen des Sachverständigen leitet derselbe sein Gutachten nicht aus den Mängeln der vorgelegten Jacke ab, weil eine solche Arbeit einer nicht perfecten Arbeiterin nicht zugemuthet werden könne, sondern aus der Ausführung der einfachen Nähte und der Säumcheneinsatzarbeit, aus welchen sich die geringe Fertigkeit und Talentlosigkeit der Klägerin ergibt. Mit Rücksicht auf dieses Gutachten, dem sich das Gericht anschließt, war wegen Vorliegens des Entlassungsgrundes im Sinne des §. 82 lit. b Gew. O. das Begehren der Klägerin abzuweisen.

Nr. 421.

Die Entlassung eines Hilfsarbeiters wegen eines Entlassungsgrundes (Diebstahles) muss entweder sofort nach der That oder doch inner-

halb einer Frist erfolgen, welche die Annahme eines Verzichtes auf das Entlassungsrecht ausschließt. (§§. 82 lit. d und 84 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. April 1899, Cr. I, 209/99.

Der Kläger (Bindergehilfe) hat am 15. April 1899 dem Beklagten (Bindermeister) auf 14 Tage gekündigt, ist aber schon am 18. April entlassen worden. Er klagte deshalb auf Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage. Zur Begründung seines Antrages brachte er vor, dass er bei dem Kläger vor etwa drei Wochen einige Stückchen Fabriksseife vorgefunden habe. Bei den Nachforschungen nach der Art des Erwerbes habe ihm am 16. April der Seifensieder der Fabrik, in der der Kläger vor drei Wochen Binderarbeiten verrichtet hatte, mitgetheilt, dass die Seife gestohlen sei. Nach Feststellung dieses Diebstahles habe er den Kläger, ohne den Ablauf der Kündigungsfrist abzuwarten, auf Grund der Bestimmung des §. 82 lit. d Gew. O. entlassen.

Der Kläger entgegnete, dass er sich nur einige Stückchen Seife angeeignet und bis auf eines, das er behielt, mit Wissen des Beklagten der Frau desselben und dem Lehrlinge übergeben habe. Der Diebstahl sei sohin dem Beklagten schon seit Wochen bekannt gewesen und nach der Kündigung nur dazu benützt worden, um seiner sofortigen Entlassung den Schein einer Berechtigung zu geben.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat nach seinem eigenen Vorbringen schon vor drei Wochen vor der Entlassung im Besitze des Klägers kleinere Stücke Fabriksseife, die ihm verdächtig erschienen und auch thatsächlich in der Fabrik, in der der Kläger gearbeitet hatte, gestohlen worden waren, vorgefunden, diesem Funde aber keine Bedeutung beigelegt und deshalb den Gehilfen weder zur Rede gestellt, noch auch in anderer Weise nach der Art des Besitzerwerbes geforscht. Durch dieses passive Verhalten hat der Beklagte zu erkennen gegeben, dass er in dem Besitze einiger Stückchen Fabriksseife keinen Grund zu Nachforschungen über den Besitzerwerb und zu einem Verweise, geschweige denn zur sofortigen Entlassung gefunden habe.

Wenn derselbe einige Wochen später nach Entgegennahme der Kündigung an den Fabriksseifensieder die Anfrage nach der Art des Besitzerwerbes gestellt hat, so ist dies unverkennbar nur in der Absicht geschehen, einer ursprünglich nicht einmal für beachtenswert angesehenen That die Bedeutung eines nach der Kündigung festgestellten Diebstahles und somit eines erst nach dieser in Erfahrung gebrachten Entlassungsgrundes beizulegen.

Nach alledem war als feststehend anzunehmen, dass der Beklagte auf die Geltendmachung des durch die Entwendung von Fabriksseife allerdings begründeten Entlassungsrechtes (§. 82 lit. d Gew. O.) innerhalb der vorhergegangenen drei Wochen Verzicht geleistet hat (§§. 863 und 1444 a. b. G. B.).

Die nachher verfügte Entlassung des Klägers konnte daher nicht für begründet erachtet werden.

Nr. 422.

Wenn die gewaltsame Öffnung der Werkzeugschublade eines Mitarbeiters sich nicht als eine strafbare Handlung darstellt, berechtigt sie nicht zur Entlassung des Hilfsarbeiters, dem die Öffnung zur Last fällt. (§. 82 lit. d. Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. April 1899, Cr. I, 166/99.

Der Kläger arbeitete in der Maschinenfabrik der beklagten Gesellschaft als Schlossergehilfe im Accord und verdiente sich im Durchschnitte 10 fl. wöchentlich.

Am 6. April 1899 hatte er einen, sonst in der Partie beschäftigten, damals aber beurlaubten Fabriksschlosser zu vertreten. Um die Arbeit des abwesenden Schlossers zu versehen, benöthigte er eine Schablone für Bohrlöcher, die in der versperrten Werkzeugschublade des zu vertretenden Arbeiters aufbewahrt war. Zur Vermeidung eines jeden Zeitverlustes während der im Accord vergebenen Arbeit erbrach er die Schublade und entnahm derselben die erforderliche Schablone. Als der Fabriksleiter hievon erfuhr, entließ er den Kläger auf der Stelle.

Der Kläger bezeichnete die Entlassung als ungerechtfertigt und beanspruchte deshalb Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger, der als im Gruppenaccord beschäftigter Arbeiter bestrebt gewesen sein musste, sich so schleunig als möglich in den Besitz der fehlenden Schablone zu setzen, um nicht durch Unterbrechung der Arbeit sich und die anderen Arbeiter zu schädigen, hat wohl eigenmächtig und ordnungswidrig gehandelt, wenn er mit Umgehung des von der Gegenseite bezeichneten Weges die Werkzeugschublade, wo sich die erforderliche Schablone befand, erbrach; er hat jedoch dadurch noch keine strafbare Handlung verübt, da die herausgenommene Schablone im Fabriksbesitze verblieb, und in der nur zur möglichst raschen Erreichung eines bestimmten erlaubten Zweckes erfolgten Sprengung des Schlosses, dessen Instandsetzung

der Thäter selbst durch Ersatz der ausgebrochenen Nieten hätte bewirken können, eine boshafte Beschädigung fremden Eigenthums nicht erblickt werden konnte. Die sofortige Entlassung des Schlossergehilfen wegen dieses bloß ungehörigen, aber nicht strafbaren Actes der Selbsthilfe, war demnach im Gesetze (§. 82 lit. d Gew. O.) nicht begründet, weshalb gemäß §. 84 Gew. O. die eingeklagte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zuerkannt werden musste.

Nr. 423.

Wenn der Gehilfe, der vereinbarungsgemäß an einem bestimmten Tage Ausgang hat, diesen Ausgang am betreffenden Tage zur vereinbarten Stunde antritt, ohne vorher seinen Dienstgeber davon zu verständigen, so kann darin kein unbefugtes Verlassen der Arbeit erblickt werden. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Jänner 1900, Cr. III 20/00.

Der Zahlmarqueur Karl W. hatte vereinbarungsgemäß jeden Montag und Freitag von 8 Uhr abends an seinen Ausgang. Montag den 1. Jänner 1900 machte er von diesem Rechte Gebrauch, wurde jedoch deshalb am nächsten Tage vom Beklagten entlassen.

Der Klage auf Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist und auf Ersatz des Entganges von Trinkgeldern wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn Kläger am 1. Jänner 1900 abends, ohne vorher den Beklagten zu verständigen, seinen Ausgang angetreten hat, so kann darin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82 lit. f Gew. O. nicht erblickt werden. Denn Kläger hatte vereinbarungsgemäß jeden Montag und Freitag abends seinen Ausgang; derselbe hatte früher den Beklagten nie von dem Antritte des Ausganges verständigt, hatte daher auch am Montag den 1. Jänner 1900 keine Veranlassung hiezu. Er konnte vielmehr, da die Frau des Beklagten sein Fortgehen in keiner Weise hinderte, sich der Ansicht ohneweiters hingeben, dass gegen sein Fortgehen keinerlei Einwendung bestehe.

Es erscheint daher die Entlassung des Klägers eine grundlose, weshalb demselben gemäß §. 84 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsentschädigung zuerkannt werden musste. Zu den im §. 84 Gew. O. angeführten „vereinbarten Genüssen" gehören nun bei einem Zahlmarqueur außer dem Lohne jedenfalls auch die Trinkgelder, da eben mit Rücksicht auf den Trinkgelderbezug der Lohn eines Zahlmarqueurs ein geringer zu sein pflegt. Dass auch im vorliegenden Falle der Lohn unter Bedachtnahme auf die Trinkgeldereinnahme bestimmt wurde,

ergibt sich schon aus der geringen Höhe dieses Lohnes per 30 K monatlich, ein Betrag um den allein der Kläger wohl nicht die Stelle eines Marqueurs versehen konnte. Mit Rücksicht hierauf und da bei einer täglichen Einnahme von 40 fl. es keinem Zweifel unterliegen kann, dass sich Kläger in 14 Tagen — auch unter Berücksichtigung des zweimal in der Woche stattfindenden abendlichen Ausganges — an Trinkgeldern einen Betrag von mindestens 42 K verdienen konnte, wurde dem Kläger der Betrag von 56 K zuerkannt.

Nr. 424.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, weiter im Zeitlohne zu arbeiten, begründet eine, die Entlassung rechtfertigende Arbeitsverweigerung. (§. 82 lit. f Gew. O.)
Die Nichtausfolgung des Arbeitsbuches macht den Arbeitgeber entschädigungspflichtig. (§. 80c, 80g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 25. August 1900, Cr. I, 489/00.

Der bei dem Beklagten als Maurer beschäftigt gewesene Kläger beansprucht wegen am 20. August verfügter plötzlicher Entlassung, welche nach den Bestimmungen der Arbeitsordnung nur am Lohnzahlungstage (Samstag) erfolgen konnte, und wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches Lohnentschädigung für 6 Tage im Betrage von 17 K 40 h.

Der Beklagte macht dagegen geltend, den Kläger deshalb entlassen zu haben, weil er sich weigerte, im Zeitlohne weiter zu arbeiten, obgleich mit ihm irgend eine Vereinbarung auf Accordarbeit nicht getroffen wurde; bezüglich des Arbeitsbuches sei ihm bedeutet worden, dass er dasselbe am nächsten Lohnzahlungstage ausgefolgt erhalten werde.

Kläger gibt die Richtigkeit dieses Vorbringens mit dem Beifügen zu, dass er deshalb im Zeitlohne nicht weiter arbeiten wollte, weil er sich weniger verdiente, als die anderen, im Accord beschäftigten Arbeiter.

Der Beklagte wurde zur Bezahlung des eingeklagten Betrages per 17 K 40 h verurtheilt.

Gründe: Dem Klageanspruche liegt ein doppelter Rechtsgrund zugrunde: nämlich vorzeitige Entlassung und unterlassene Ausfolgung des Arbeitsbuches.

In ersterer Beziehung erscheint das Klagebegehren nicht begründet und die verfügte Entlassung gemäß §. 82 lit. f Gew. O. gerechtfertigt, weil Kläger vereinbarungsgemäß gegen Zeitlohn (Tagelohn) aufgenommen wurde, und diese Vereinbarung nachträglich nur

im beiderseitigen Einverständnisse abgeändert werden konnte; die Weigerung des Klägers, das Arbeitsverhältnis unter den getroffenen Vertragsbestimmungen fortzusetzen, ist als eine unbegründete und dessen Entlassung rechtfertigende Arbeitsverweigerung anzusehen. Hingegen war der Beklagte im Grunde der Bestimmung des §. 80 c Gew. O. verpflichtet, dem Kläger bei dessen Entlassung das Arbeitsbuch sofort auszufolgen, und unter keinen Umständen berechtigt, die Aushändigung desselben bis zum nächsten Lohnzahlungstage hinauszuschieben.

Da er dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht entsprach und Kläger sich ohne Arbeitsbuch eine andere Arbeit nicht beschaffen konnte (§. 79 Gew. O.), erscheint er demselben gemäß §. 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig, weshalb dem Kläger die angesprochene, mit dessen Verdienstentgange sich deckende Entschädigung zuzuerkennen war.

Nr. 425.

Es liegt kein unbefugtes Verlassen der Arbeit vor, wenn der Hilfsarbeiter trotz Verweigerung des von ihm angesuchten Urlaubes sich aus zwingenden und entschuldbaren Gründen von der Arbeit entfernt hat. (§§. 82 lit. f, 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. Jänner 1901, Cr. I. 30/1.

Gegen das auf Bezahlung einer Lohnvergütung für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist gerichtete Begehren der Klägerin (Kellnerin) macht der Beklagte geltend, dass dieselbe am 14. Jänner 1901 die Arbeit unbefugt verließ und aus diesem Grunde am nächsten Tage entlassen wurde.

Klägerin habe nämlich am 14. Jänner um Ertheilung eines 24stündigen Urlaubes zum Besuche ihres erkrankten Vaters angesucht, doch konnte ihr der Urlaub, obgleich auch von ihrem Elternhause ein diesfälliges Ansuchen eintraf, nicht bewilligt werden, da der Beklagte sich selbst noch unwohl fühlte und für jenen Tag ein stärkerer Geschäftsandrang zu erwarten stand.

Klägerin machte sich jedoch nichtsdestoweniger zur Abreise fertig und obgleich ihr neuerlich bekannt gegeben wurde, dass ihr der Urlaub nicht ertheilt werden könne, verließ sie mit der Erklärung, dass ihr ihr Vater lieber sei, als alles andere, eilends das Geschäft, um den eben abgehenden Bahnzug zu erreichen.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Das Gericht hat in dem obgeschilderten Vergehen der Klägerin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des §. 82 lit. f Gew. O. nicht zu erblicken vermocht; denn nicht jedes eigenmächtige, ohne ausdrückliche oder stillschweigende Genehmigung des Gewerbeinhabers erfolgte Verlassen der Arbeit stellt sich schon als ein „unbefugtes" Verlassen derselben dar; zu einem solchen wird es erst dann, wenn nach Lage der Verhältnisse der Arbeiter zum Verlassen der Arbeit nicht befugt war; war er nach den Umständen des Falles hiezu berechtigt, dann erscheint auch das ohne oder selbst gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgte Verlassen der Arbeit nicht mehr als ein unbefugtes.

Wenn nun die Klägerin trotz des ihr verweigerten Urlaubes die Arbeit verließ und nach 23stündiger Abwesenheit, von welcher sie den größten Theil mit der Eisenbahnfahrt zubrachte, zurückkehrte, so muss der Grund ihrer nothwendig gewordenen Reise, die einem kurzen Besuche ihres plötzlich und schwer erkrankten Vaters galt, entsprechende Würdigung finden und erschien im gegebenen Falle die Verweigerung des Urlaubes, zumal sich der Beklagte leicht Ersatz verschaffen konnte und die Klägerin für die Kosten aufzukommen Willens war, nicht gerechtfertigt.

Es handelt sich sohin nur um eine vorübergehende, dem Beklagten zur Anzeige gebrachte und trotz des verweigerten Urlaubes mit Rücksicht auf den vorliegenden zwingenden Grund als entschuldbar anzusehende Unterbrechung der Arbeit, nicht aber um ein „unbefugtes" Verlassen derselben.

Der auf §. 84 Gew. O. gestützte Klageanspruch wurde demgemäß als begründet anerkannt.

Nr. 426.

Falls sich das Verlsssen der Arbeit wegen Kränklichkeit, wenn auch nicht objectiv begründet, doch subjectiv gerechtfertigt darstellt, liegt unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht vor. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 17. Mai 1901, Cr. II 455/1.

Die jahrelang als Büglerin beschäftigte Klägerin wurde am 26. März 1901 in das Waschgewerbe des Geklagten gegen wöchentliche Kündigung aufgenommen, erhielt für das Ausbügeln von je 1 Dutzend Hemden 16 h und verdiente jede Woche wenigstens 15 K.

Am 6. Mai meldete sie sich krank, nahm ärztliche Hilfe in Anspruch, kam am Montag den 12. Mai wieder in die Arbeit, wurde aber sofort entlassen.

Gegen die Klage auf Vergütung des Lohnes für die verabredete Kündigungsfrist im Betrage von 15 K wird eingewendet, die Klägerin sei nicht krank, jedenfalls aber arbeitsfähig gewesen, sei daher ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnisse durch eine Woche grundlos nicht nachgekommen, was eben den Geklagten zur Aufnahme einer anderen Arbeiterin veranlasste. Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Arbeiter im Gewerbe kann nur aus den im §. 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Gründen ohne vorherige Kündigung entlassen werden, keiner dieser Gründe liegt vor.

Auf Grund der Aussagen des sachverständigen Zeugen M. U. Dr. F. K. hat nämlich das Gericht als erwiesen angenommen, dass die Klägerin seit 6. bis 12. Mai l. J. zwar arbeitsfähig war, jedoch an Stechen unterhalb der rechten Rippenseite und später wieder an Schmerzen in der Gegend des Blinddarmes litt, dass diese Leiden die Klägerin an der Verrichtung der ihr obliegenden Arbeiten zwar nicht absolut hinderten, jedoch dieselbe zur Schonung der vermeintlich gefährdeten Gesundheit veranlasst haben mochten.

Bei dieser Sachlage kann aus dem Umstande, dass die Klägerin arbeitsfähig war und der ihr obliegenden Pflichten trotz der Kränklichkeit nachkommen konnte, keineswegs schon gefolgert werden, dass sie die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich ihre Pflichten vernachlässigt. Und wenn auch die Klägerin die Jedermann gebotene Schonung der Gesundheit in Betreff deren Grenzen etwa übertrieben hat, so konnte der Geklagte zur Vermeidung des eigenen Schadens nur von dem Kündigungsrechte Gebrauch machen, aber zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses war er aus diesem Grunde nicht berechtigt.

Die Weigerung des Geklagten, den der Klägerin verursachten Schaden zu vergüten, ist um so weniger begründet, als die Letztere nur den Lohn für die wöchentliche Kündigungsfrist beansprucht, dagegen für die Tage ihres Ausbleibens auf die Bezahlung eines Lohnes verzichtet hat und es war daher der Klage nach §. 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 427.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit (§. 82 lit. f Gew. O.) liegt vor, wenn der Arbeiter infolge einer gerichtlichen Ladung von der Arbeit ausbleibt, ohne sich von dem Arbeitsgeber einen Urlaub erwirkt zu haben, obwohl ihm hiezu Zeit und Gelegenheit geboten war.

Urtheil des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. October 1900, Cr. I. 4/00.

Am 8. October 1900 nachmittags 4 Uhr war Kläger als Beschuldigter wegen öffentlicher Gewaltthätigkeit zu Gericht geladen,

er gieng jedoch schon vormittags nicht mehr in die Arbeit und wurde deshalb entlassen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Als erwiesen wurde angenommen, dass ein Arbeitsvertrag mit Ausschluss einer Kündigung abgeschlossen wurde. Dieser Umstand allein schon berechtigte den Anton Sch. das Arbeitsverhältnis ohne jede Kündigung zu lösen.

Es liegt aber auch der Auflösungsgrund des §. 82 lit. f Gew. O. vor. Kläger war verpflichtet, wenn er infolge Ladung zu Gericht an einem bestimmten Tage nicht in die Arbeit kommen konnte, sich für diesen Tag einen Urlaub einzuholen oder wenigstens sein Fernbleiben rechtzeitig zu melden, damit für ihn eine andere Arbeitskraft rechtzeitig bestellt werden kann. Vorliegend hat Kläger, obwohl ihm die Ladung schon am 6./10. 1900 zugestellt worden war. dem Arbeitgeber vor dem Termine keine Meldung gemacht und um einen Urlaub nicht angesucht. Die am 8./10. 1900 erst um $^1/_2$9 Uhr vormittags erfolgte Anzeige kann als rechtzeitig nicht betrachtet werden. Der Kläger hat somit die Arbeit unbefugt verlassen und es war der Vertreter der beklagten Bierbrauerei auch aus diesem weiteren Grunde zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt, was die Abweisung der Klage zur Folge hatte.

Nr. 428.

Als unbefugtes Verlassen der Arbeit ist es nicht anzusehen, wenn der Gehilfe, der keine dringende Arbeit zu verrichten hatte, sich entfernt, um bei Gericht eine Klage anzubringen, die er in der arbeitsfreien Zeit nicht anbringen kann. (§. 82 lit. f Gew. O.).

Urtheile des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. August 1899, Cr. II, 408/99, II. 409/99 und II. 410/99.

Der Klage von drei entlassenen Buchbindergehilfen wurde stattgegeben.

Gründe: Die Kläger haben die Arbeit trotz des Verbotes des Beklagten verlassen. Um zu beurtheilen, ob dieses Verlassen ein unbefugtes war, musste vor allem der Anlass berücksichtigt werden.

Die Kläger glaubten, gegen den Beklagten, der täglich durch eine Stunde länger als die anderen Buchbindermeister arbeiten ließ, den Anspruch auf Bezahlung der Überstunden zu haben, und wollten denselben bei dem Gewerbegerichte geltend machen.

Da sie jedoch mit Ausnahme der Unterbrechung von 12 bis 1 Uhr mittags den ganzen Tag beschäftigt waren, zur Zeit der Mittagspause aber das Gewerbegericht nicht amtiert, konnten sie sich an dasselbe nur während der Arbeitszeit wenden.

Sie suchten daher zunächst um die Zustimmung ihres Arbeitsgebers an, welche ihnen verweigert wurde.

Die Frage, ob gewichtige Umstände den Beklagten zur Weigerung bestimmten, konnte, da das Vorbringen beider Theile einander wiedersprechend war, nur auf Grund der Aussage des Lehrlings R. W entschieden werden. Da nun inhaltlich dieser Aussage der Kläger L. N. überhaupt keine dringende Arbeit zu verrichten hatte, der Kläger A. F. die ihm übertragene dringliche Arbeit noch nach seiner Rückkehr am selben Tage beenden konnte, und der Kläger H. M. keine besondere Arbeit, die dem Zeugen aufgefallen wäre, zu versehen hatte, so war die Weigerung des Beklagten in den Verhältnissen nicht begründet, u. zw. umsoweniger, als im Buchbindergewerbe die Ablieferung der Arbeit äußerst selten an eine bestimmte Stunde gebunden ist und die ununterbrochene Anwesenheit der Arbeiter durch die etwaige Rücksichtnahme auf Dampfmaschinen oder das Ineinandergreifen mehrerer Betriebe nicht geboten erscheint.

Die Kläger konnten daher in den Worten, dass sie ihre Arbeiten erst fertigstellen mögen, nur eine unbegründete Weigerung erblicken und mussten, da ihnen bekannt war, dass sie nach 6 Uhr abends bei der Behörde kein Gehör finden werden, annehmen, dass der Zweck dieser Weigerung lediglich der sei, ihnen die Möglichkeit zu benehmen, den Gewerbsinhaber zu klagen.

Da sohin die Kläger die Arbeit nicht in leichtfertiger Weise, sondern behufs gerichtlicher Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Arbeitgeber verlassen haben, und da dieselben nur durch die dazu nothwendige Zeit von etwas mehr als einer Stunde ausgeblieben sind, so konnte dieses Verlassen der Arbeit trotz des gegnerischen Verbotes nicht als „unbefugt" bezeichnet werden, und lag ein Grund zur vorzeitigen Entlassung der Hilfsarbeiter umsoweniger vor, als dieselben nach dem Vorbringen ihres Anliegens vor Gericht unverzüglich zur Arbeit zurückgekehrt und bereit gewesen waren, die versäumte Stunde einzubringen.

Nr. 429.

Die Einstellung der Feuerung bei einem Dampfkessel durch einen geprüften Heizer, wenn er aus dem Entstehen von Rissen in der Mauer eine Gefahr befürchtet, kann nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit angesehen werden. (§. 82 lit. f Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 31. December 1900, Cr. I, 237/00.

Der Maschinist E. D. war in der Dampfwaschanstalt des J. S. als Heizer beschäftigt und wurde ohne Kündigung entlassen, weil er erklärt hat, er werde weiter den Dampfkessel nicht heizen.

E. D. klagte den J. S. auf Bezahlung des ihm infolge sofortiger Entlassung entgangenen Lohnes im Betrage von 28 *K* und führte an, er habe infolge wahrgenommener Risse in der Vermauerung des Dampfkessels beim Vereine zur Prüfung der Dampfkessel die Anzeige erstattet, nach erfolgter Prüfung durch den entsendeten Ingenieur wurde die Feuerung sistiert, später aber gegen Durchführung von Spreizungen bewilligt. Weil aber der Kläger trotz der Verspreizungen neue Risse vorfand, habe er den Dampfkessel nicht heizen wollen, und ungeachtet der Beklagte ihm anbefohlen habe, zu heizen mit dem Bemerken, dass er (Beklagter) dafür verantwortlich sei. Infolge dessen sei er entlassen worden. Darüber, dass er im Rechte gewesen sei, führte der Kläger den Zeugenbeweis durch den Ingenieur J. P.

Dieser bestätigte eidlich die Sistierung der Feuerung wegen vorgefundener Risse in der Vermauerung, sowie die spätere abermalige Bewilligung zur Feuerung unter der Bedingung, dass Verspreizungen durchgeführt werden und führte weiter an, dass, wenn der Unternehmer seinen Heizer mit der Heizung eines angeblich schadhaften Dampfkessels beauftragt, der Heizer für den Fall der Befolgung des Auftrages keine weitere Verantwortung trägt, aber zur Befolgung eines solchen Auftrages könne der Heizer von niemandem gezwungen werden.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einstellung der Feuerung war keine unbegründete, denn der Kläger nahm nach erfolgter Verspreizung weitere Risse wahr, und der Kläger konnte aus der oberflächlichen Betrachtung nicht wahrnehmen, wie tief diese Risse gehen, denn es haben nachher die Ingenieure des Vereines zur Prüfung der Dampfkessel einen Theil der Vermauerung ausbrechen lassen, um sich von der Gefährlichkeit der Risse zu überzeugen, und es war der Kläger trotz dem Auftrage des Beklagten im vollen Rechte, als er die Feuerung abermals einstellte. Ein unbefugtes Verlassen der Arbeit lag somit nicht vor.

Nr. 430.

Der Umstand, dass der Hilfsarbeiter die Arbeit infolge eines vorübergehenden Hinderungsgrundes durch einen ganzen Tag versäumt und ein zweitesmal um eineinhalb Stunden zu spät in die Arbeit kommt, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur sofortigen Entlassung.

Beharrliche Pflichtvernachlässigung setzt wenigstens zwei Pflichtverletzungen voraus. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. October 1900, G. Z. Cr. I 18/00.

Der Lackierergehilfe E. H. klagte den Lackierermeister J. P. infolge grundloser Entlassung aus der Arbeit auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist per 36 K abzüglich des Krankencassenbeitrages von 72 h, sohin auf Zahlung des Betrages von 35 K 28 h. Beklagter verwahrt sich gegen diesen Klageanspruch und wendet ein, den Kläger mit Umgehung einer Kündigung deshalb aus der Arbeit entlassen zu haben, weil Kläger am 15. October 1900 den ganzen Tag die Arbeit versäumte und am 22. October 1900 statt um 7 Uhr früh erst um $^3/_4$9 Uhr vormittags in die Arbeit kam. Kläger gibt das Thatsächliche dieses Vorbringens zu, gibt jedoch als Entschuldigungsgrund für sein zweimaliges Versäumnis an, dass er am 15. October 1900 seinen durch mehrere Burschen abends zuvor bei einem Überfalle verwundeten und auf sich selbst angewiesenen Bruder pflegen musste und wegen der räumlich weiten Entfernung seiner Wohnung in W. von der Werkstätte im Orte T. nicht in der Lage war, rechtzeitig Meldung von seiner Verhinderung zu machen, der Beklagte ihm überdies am 16. October 1900 über sein Bitten das Versäumnis nachgesehen hat, und dass er am 21. October anlässlich des Besuches seiner Eltern in S. den Zug versäumte, erst am anderen Morgen um $^1/_2$8 Uhr zurückgekehrt und um $^1/_2$9 Uhr früh in der Arbeit erschienen sei, wobei ihn Beklagter ohneweiters entlassen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Fernbleiben von der Arbeit am 15. October kann als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht angesehen werden, weil Kläger glaubwürdig dargethan hat, dass er seinen verwundeten und hilflos gewesenen Bruder pflegen musste, daher an jenem Tage nicht in die Arbeit kommen konnte, der Beklagte überdies dem Kläger das Ausbleiben nachsah und keinerlei Consequenzen aus dem Arbeitsversäumnisse zog; das Zuspätkommen am 22. October musste allerdings als eine dem Kläger anrechenbare Pflichtvernachlässigung angesehen werden. Dieser einzige Fall genügte jedoch nicht, um den Kläger sofort ohne Kündigung entlassen zu können, denn nach §. 82 lit. f Gew. O. kann das Arbeitsverhältnis nur bei einer beharrlichen Pflichtvernachlässigung sofort aufgelöst werden, was aber nach dem Wortsinne und Sprachgebrauche mindestens zwei solche Fälle voraussetzt. War aber Beklagter zur sofortigen Entlassung nicht berechtigt, so war der Klage nach §. 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 431.

Der Hilfsarbeiter ist verpflichtet, den die Nichteinhaltung der Arbeitszeit rechtfertigenden Grund sobald als möglich dem Unternehmer bekanntzugeben; die Außerachtlassung dieser aus der allgemein üblichen Verkehrssitte resultierenden Verpflichtung qualificiert das Aussetzen zum unbefugten Verlassen der Arbeit (§. 82 lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 4. October 1901, Cr. I 286/1.

Der Zimmergehilfe C. B. belangte den Baumeister C. H. auf Zahlung der Lohnvergütung von 40 K 80 h, weil er durch acht Wochen auf dem Zimmerplatze des Letzteren in Turn gegen einen Taglohn von 3 K 40 h ohne Kündigungsvereinbarung eingestellt war und am 1. October plötzlich grundlos entlassen wurde.

Der Beklagte brachte durch seinen ihn vertretenden Zimmerpolier J. J. gegen diesen Klageanspruch vor, der Polier J. J. habe dem Kläger, welcher ihn um Arbeit anging, eine solche zugesagt, habe ihm jedoch, da Kläger dem Polier als ein Blaumacher bekannt war, ausdrücklich bedeutet, Kläger dürfe keinesfalls blau machen. Trotz des Versprechens, pünktlich in die Arbeit zu kommen, blieb Kläger am Montag den 23. September 1901 den ganzen Tag unentschuldigt aus, weshalb ihn J. J. am anderen Tage warnte und ihm im Wiederholungsfalle die Entlassung androhte. Trotzdem kam Kläger am Montag den 30. September 1901 abermals nicht in die Arbeit und brachte auch am andern Tage keine Rechtfertigung vor, weshalb der Polier den Kläger nicht mehr arbeiten ließ.

Kläger gab das Vorbringen der Gegenseite als richtig zu, führte jedoch zur Rechtfertigung seines Ausbleibens an beiden Montagen an, dass ihm vor mehreren Wochen eine Hacke auf den Kopf gefallen sei, dass er mehrere Tage in ärztlicher Behandlung stand und seither öfters Kopfschmerzen habe, die ihm das Arbeiten unmöglich machen und dass er insbesonders an den beiden genannten Montagen von solchen Kopfschmerzen befallen gewesen sei.

Dagegen wies J. J. daraufhin, dass er persönlich den Kläger am letzten Montag den 30. September 1901 in Teplitz, also in der Nähe des Arbeitsplatzes, auf dem Spaziergange angetroffen habe, dass also die Kopfschmerzen des Klägers nicht von Bedeutung gewesen sein konnten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es mag dahingestellt bleiben, ob der Kläger thatsächlich infolge von Kopfschmerzen die Arbeit versäumen musste, obwohl es auffallend erscheint, dass der Kläger gerade an zwei darauffolgenden Montagen an Kopfschmerzen gelitten haben sollte. Wenn es auch richtig ist, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur Meldung der Erkrankung nicht besteht, so erfordern es doch der Anstand und die guten Sitten, die Krankheit sobald als möglich zur

Kenntnis des Arbeitgebers zu bringen. Schon die in jedem Unternehmen behufs genauer Führung der Lohnlisten und Evidenthaltung des Arbeitspersonales erforderliche Disciplin erheischt es, dass der infolge Unpässlichkeit an der Arbeit verhinderte Gehilfe sobald als möglich sein Nichterscheinen entschuldige. Denn es müsste einen ganz unhaltbaren Zustand im Gewerbebetriebe herbeiführen, wollte man dem Arbeiter des Recht einräumen, ungemeldet eine den Umständen nach erhebliche Zeit von der Arbeit ferne zu bleiben und den Arbeitgeber über den Ausbleibensgrund im Unklaren zu lassen. Wenn man den Arbeiter nicht verpflichtet erachten sollte, den Unternehmer von seiner Erkrankung sobald als möglich zu verständigen, so wäre Ersterer auch nicht gehalten, nach seiner Wiedergenesung eine Entschuldigung vorzubringen; der Unternehmer müsste vielmehr den Arbeiter jederzeit ohne jegliche Entschuldigung seitens des Letzteren weiter arbeiten zu lassen, wenn nicht gerade das Ausbleiben des Arbeiters über vier Wochen andauerte. (§. 82, lit. h Gew. O.). Er dürfte auch den Arbeiter während der Zeit der anzustellenden Erhebungen über den Grund des Ausbleibens nicht ohne Beschäftigung lassen, denn eine solche Weigerung Arbeit und Verdienst zu geben würde für den Arbeiter den Rücktrittsgrund des §. 82 a, lit. e Gew. O. schaffen. Würde er dagegen den mittlerweile in Wiederverwendung genommenen Arbeiter erst nach Feststellung der Thatsache, dass Letzterer unbefugt weggeblieben ist, entlassen, so könnte ihm mit Recht eingewendet werden, dass der Entlassungsgrund des §. 82, f Gew. O. (unbefugtes Verlassen der Arbeit) durch die Weiterbeschäftigung des Arbeiters consumiert sei. Der Arbeitgeber könnte also von seinem Rechte der sofortigen Entlassung wegen unbefugter Arbeitsniederlegung niemals Gebrauch machen, selbst wenn er nachträglich die Widerrechtlichkeit der Arbeitsunterbrechung erweisen würde. Daraus folgt mit zwingender Nothwendigkeit, dass der Arbeiter verpflichtet ist, sobald als möglich dem Unternehmer den Grund der Arbeitaussetzung bekanntzugeben. Dass hiezu der Kläger vorliegend noch am 30. September 1901 Zeit und Gelegenheit hatte, ergibt sich aus der festgestellten Thatsache, dass er nachmittags in Teplitz in den Gassen herumging, also auch auf den nahen Arbeitsplatz ohne weitere Gefährdung seiner Gesundheit sich begeben konnte. Hat aber der Kläger unentschuldigt die Arbeit durch einen ganzen Tag versäumt, so stellt sich dieses Versäumnis als widerrechtlich, also als unbefugt dar, was den Beklagten, bzw. sein Aufsichtsorgan, zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigte (§. 82 lit. f Gew. O.) Da aber nur die ohne gesetzlichen zulässigen Grund erfolgte Entlassung den Lohnvergütungsanspruch begründet (§. 84 Gew. O.), diese Voraussetzung jedoch nicht zutrifft, so war die Klage abzuweisen.

Nr. 432.

Das Nichterscheinen zu einer Arbeit, zu welcher der Arbeiter nach den Umständen sich nicht als verpflichtet zu betrachten hatte (Vorrichten des Brodteiges an Sonntagen abends), bildet keinen Entlassungsgrund. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 24. September 1900, Cr. I, 270/00.

Der Kläger, Bäckergehilfe bei dem Beklagten, wurde, wiewohl achttägige Kündigung vereinbart war, von dem Beklagten ohne Kündigung entlassen und verlangt die Vergütung für die achttägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte erklärt, er habe den Kläger aus dem Grunde sofort entlassen, weil in seinem Betriebe die Einrichtung bestehe, dass an Sonntagen von 8 Uhr abends die Arbeit des Vorrichtens des Brodteiges vorgenommen werde, zu welcher der Kläger jedoch wiederholt nicht erschienen sei. Beklagter habe diese Unterlassung dem Kläger wohl nicht gerügt, doch habe Kläger von dieser Einrichtung Kenntnis gehabt und sei der Beklagte darum zur sofortigen Entlassung berechtigt gewesen.

Der Kläger gibt an, dass er wohl gewusst habe, dass diese Einrichtung bestehe, doch sei ihm weder bei der Aufnahme noch später bedeutet worden, dass er an Sonntagen zu jener Zeit bei der erwähnten Arbeit mitthätig sein müsse, auch sei ihm sein zweimaliges Nichterscheinen bei derselben nicht ausgestellt worden, weshalb er der Meinung gewesen sei, dass die Arbeit nicht obligatorisch und sein Erscheinen somit nicht unerlässlich sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem dem Kläger weder bei dem Arbeitsantritte, noch später während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausdrücklich bekannt gegeben wurde, dass in dem Gewerbe des Beklagten die Einrichtung bestehe, dass am Sonntage in der Abendstunde der Brodteig vorgerichtet werde und, dass er zu dieser Arbeit jedesmal zu erscheinen habe, ihm auch sein wiederholtes Ausbleiben von derselben nicht gerügt wurde, so erscheint die Angabe des Klägers glaubwürdig, dass er nicht glaubte, zur Vornahme dieser Arbeit verpflichtet zu sein, umsomehr, als bei anderen Gewerbebetrieben dieselbe durch den jüngeren Gehilfen verrichtet zu werden pflegt.

Aus diesem Grunde ist in dem Verhalten des Klägers ein unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht zu erblicken und der Entlassungsgrund des §. 82 f Gew. O nicht vorhanden.

Nr. 433.

Ein Hilfsarbeiter ist nicht befugt, ohne Erlaubnis von der Arbeit durch einen ganzen Tag auszubleiben, um auf seinem Felde Arbeiten zu verrichten. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. September 1899, Cr. I, 427/99.

Sachverhalt: Die Klägerin (Sortiererin) wurde von dem Belangten (Wollabfallhändler) am 26. September ohne Kündigung entlassen und klagte infolgedessen auf Lohnvergütung für die vereinbarte Kündigungsfrist in der Höhe von 2 fl. 75 kr. Der Beklagte beantragte die Abweisung, nachdem die Klägerin am vorausgegangenen Tage (25. September) nicht in die Arbeit gekommen sei. Die Klägerin behauptete tagszuvor zu dem Zwecke zu Hause geblieben zu sein, um auf ihrem Felde die ausgereiften Erdäpfel auszugraben und glaubte, dass sie hiemit ihr Ausbleiben gerechtfertigt habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behauptung der Klägerin, dass sie Erdäpfel auf ihrem Felde ausgegraben habe, war nicht geeignet, ihr Ausbleiben von der Arbeit am 25. September zu rechtfertigen, da keine Arbeitsverhinderung, wie bei Krankheit, behördlicher Ladung u. dgl. vorlag, sondern eine Hintansetzung der Interessen des Arbeitgebers gegenüber dem eigenen Vortheile durch vertragswidrige Verwendung der bedungenen Arbeitszeit zu häuslichen Arbeiten stattgefunden hat. Das Verlassen der Arbeit am 25. September war somit zweifellos unbefugt, rechfertigte demzufolge gemäß § 82 lit. f Gew. O. die sofortige Entlassung der Klägerin und benahm dieser das Recht, unter Berufung auf §. 84 Gew. O. Ersatzansprüche wegen Entganges der Kündigung zu stellen.

Nr. 434.

Dem Hilfsarbeiter, welcher den ausdrücklichen Anordnungen des Gewerbeinhabers zuwider statt spätestens um 8 Uhr früh erst um $^1/_2$5 Uhr nachmittags den Dienst antritt, kann wegen unbefugten Verlassens der Arbeit der Dienstantritt verweigert werden. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Teplitz vom 17. December 1900, Cr. I, 99/00.

Die Klägerin M. B. stützt ihren auf Lohn und Kostenentschädigung im Betrage von 25 *K* für den Entgang der gesetzlichen Kündigungs-

frist gegen J. K., Hotelier in T., gerichtete Klage auf die Thatsache, dass sie am 11. November 1900 vom Beklagten als Wäscherin für sein Hotel gegen einen Monatslohn von 18 *K* ohne Kündigungsvereinbarung zum Antritte vom 15. November 1900 aufgenommen wurde, dass ihr jedoch, als sie am 15. November 1900, $^1/_2$4 Uhr nachmittags, den Dienst antreten wollte, die Aufnahme verweigert wurde.

Der Beklagte wendet unter Bestreitung des Klageanspruches ein, dass er der Klägerin bei Abschluss des Dienstvertrages ausdrücklich sagte, sie habe am 15. November 1900, zwischen 7—8 Uhr früh einzutreten — da jedoch Klägerin an diesem Tage erst um $^1/_2$5 Uhr nachmittags zum Antritte sich meldete, wurde sie nicht mehr angenommen, zumal ihre Vorgängerin schon tagsvorher den Posten verlassen hatte und Beklagter den Posten nicht unbesetzt lassen konnte und schon im Laufe des Vormittags ein anderes Mädchen für denselben aufnehmen musste. Das Beweisverfahren hat die Behauptungen des Beklagten bestätigt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da, wie als erwiesen angenommen wurde, die Klägerin den Auftrag hatte, schon früh den Dienst anzutreten, jedoch erst nachmittags um $^1/_2$5 Uhr erschien, obwohl sie einen Hinderungsgrund gegen das rechtzeitige Eintreten umsoweniger anführen konnte, als sie nach ihrem eigenen Vorbringen schon drei Tage ohne Posten war und da Beklagter als Leiter eines der größten Hotels in T. für ein completes Personal rechtzeitig sorgen musste, so muss in dem unentschuldigten Fernbleiben der Klägerin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit erblickt werden, welches den Beklagten berechtigte, der Klägerin den Dienstantritt zu verwehren und dieselbe ohne Kündigung sofort zu entlassen. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Bei Abgang der Voraussetzung des § 84 Gew. O. war die Entschädigungsklage der M. B. abzuweisen.

Nr. 435.

Nichteinhalten der Geschäftszeit durch den Werkführer ist eine beharrliche Pflichtvernachlässigung. (§. 82 lit. f. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Jänner 1900. Cr. I, 66/00.

Gegen die Klage des Galvaniseurs Franz Z. wider H. & Co. auf Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist im Be-

trage von 72 K wendete die beklagte Firma ein, dass Kläger entlassen wurde, 1. weil er stets um $^1/_4$ bis $^3/_4$ Stunden zu spät in die Arbeit kam, trotzdem er wiederholt ermahnt wurde, so dass wegen des durch den Kläger als Werkführer gegebenen bösen Beispieles einerseits dessen Autorität, anderseits aber die Ordnung im Geschäftsbetriebe gefährdet war, 2. weil er auf die mit ihm (dem Beklagten) in Geschäftsverbindung stehende Firma H. durch Androhung der Entziehung von weiteren, von ihm ausgehenden Bestellungen eine Pression wegen Erhöhung des Neujahrgeldes auszuüben versuchte, welcher Vorgang das Vertrauen in den Kläger nothwendigerweise erschüttern musste.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die vernommenen Zeugen ist erwiesen, dass der Kläger entgegen den Bestimmungen der Arbeitsordnung regelmäßig um $^1/_4$ bis $^3/_4$ Stunden zu spät in die Arbeit kam, welcher Vorgang sich im Hinblicke auf den Umstand, dass Kläger als Werkführer berufen war, die übrigen Arbeiter zu beaufsichtigen und denselben mit gutem Beispiele voranzugehen. als eine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten im Sinne des §. 82 lit. f. Gew. O. darstellt und daher zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigte. Da die sofortige Entlassung gerechtfertigt war, so fehlen die Voraussetzungen der §§. 77 und 84. Gew. O. und war daher das auf dieselbe gestützte Klagebegehren auf Zahlung einer Lohnentschädigung per 72 K abzuweisen, wenn auch in dem vom Beklagten weiters beanständeten Vorgehen des Klägers gegen die Firma H. nur eine moralisch allerdings verwerfliche die sofortige Entlassung auf Grund der Bestimmungen des §. 82 Gew. O. aber nicht rechtfertigende Handlungsweise erblickt werden konnte.

Nr. 436.

Grobe Vernachlässigung der übernommenen Pflicht zur Aufsicht über den ordnungsmäßigen Arbeitsbetrieb in der Werkstätte und die Aufrechthaltung der Ordnung in der Werkstätte berechtigt zur Entlassung. (§§. 76 und 82 lit. f. Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 5. October 1901, Cr. I, 438/1.

Das Klagebegehren eines entlassenen Bildhauergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den Angaben der Parteien, dem theilweisen Zugeständnisse des Klägers und den Aussagen der vorgenommenen

Zeugen wurde als erwiesen angenommen, dass der Kläger von dem Beklagten während der dreiwöchentlichen Abwesenheit des Letzteren mit der Beaufsichtigung der Werkstätte und Arbeiter betraut war, dass der Kläger die Beaufsichtigung schlecht besorgte, die Lehrjungen beredete wegzugehen, weil sie zu wenig lernen, dieselben meist von der Werkstätte ferne hielt, dass er wenig arbeitete, auch die anderen daran verhinderte, dass er die anderen Hilfsarbeiter beredete, statt der 10stündigen die 9stündige Arbeitszeit zu verlangen oder für den Fall der Nichtgewährung wegzugehen, dass er am 26. September 1901 sechs Liter Bier in die Werkstätte bringen ließ, mit den anderen Arbeitern dort anstatt zu arbeiten gezecht und getanzt hat, einen Hilfsarbeiter an der Arbeit hinderte, dass er zu wiederholtenmalen durch die Lehrjungen das Dienstmädchen des Hausherrn abends zu sich in die Werkstätte kommen ließ und dass der Beklagte von diesen Vorfällen erst kurz vor dem 1. October 1901 erfahren hat.

Das ganze Benehmen des Klägers widerstreitet den demselben gemäß §. 76 Gew. O. obliegenden Pflichten auf das gröblichste, muss als eine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten angesehen werden und berechtigt den Arbeitgeber den Kläger gemäß §. 82 lit. f. Gew. O. sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 437.

Ein Fabriksarbeiter, welcher wegen einer vermeintlich dem Gesetze und der Verabredung nicht entsprechenden Gewährung der 1/4stündigen Frühstückspause die Arbeit verlässt und deshalb mit anderen Arbeitern in den Ausstand tritt, hat, wenn die Frühstückspause dem Gesetze und der Abrede gemäß eingehalten wurde, die Arbeit unbefugt verlassen und kann deshalb sofort ohne Kündigung entlassen werden. (§§. 82 lit. f und 82a lit. d, Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1899, Cr. I, 318/99.

Die Klage eines entlassenen Arbeiters wurde abgewiesen.

Gründe: Im Hinblick auf die Bestimmung des §. 82, lit. f Gew. O., wonach ein Hilfsarbeiter, welcher die Arbeit unbefugt verlassen hat, sofort ohne Kündigung entlassen werden kann, war gegebenenfalls lediglich darüber zu entscheiden, ob der Kläger berechtigt war, am 30. Juni die Arbeit niederzulegen und mit anderen Arbeitern in den Ausstand zu treten.

Der Kläger vermeinte eine Berechtigung hiezu aus der Thatsache ableiten zu dürfen, dass die Gegenseite bei der Wiederaufnahme ihres durch einen achtwöchentlichen Arbeiterstrikes unterbrochen gewesenen

Fabriksbetriebes die $^1/_4$stündige Frühstückspause nicht wie früher durch vollständige Einstellung der Arbeit (Abstellung der Maschinen) sondern nur in eingeschränkter Weise bei fortlaufenden Maschinen mit Einrechnung der Viertelstunde in die $10^1/_2$stündige Arbeitszeit gewährte.

Offenbar hatte hiebei der Kläger die Bestimmung des §. 82a, lit. d Gew. O. vor Augen, derzufolge ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung die Arbeit verlassen kann, wenn der Gewerbsinhaber wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt, er erblickte diese Vertragsverletzung in der Nichtbeachtung des von den Fabrikanten zum Zwecke der Beendigung des Strikes gegebenen Versprechens, die Pausen genau so wie bisher einzuhalten. Allein der Kläger hat hiebei außeracht gelassen, dass die Delegirten der Arbeiterschaft bei den Vereinbarungen mit den Fabrikanten die Ministerial-Verordnung vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 82, ausdrücklich als maßgebend anerkannt haben, dass zufolge dieser Ministerial-Verordnung in Spinnereien und mechanischen Webereien von der Einstellung des Betriebes (Abstellung der Maschinen) behufs Einhaltung der Vor- und Nachmittagspausen abgesehen werden kann, und dass das Versprechen der Fabrikanten, die Pausen genau so wie bisher einzuhalten, zweifellos nur mit der von den Delegirten der Arbeiter ausdrücklich anerkannten Einschränkung bei Spinnereien und mechanischen Webereien gegeben worden ist.

Die belangte Firma hat somit gesetzmäßig gehandelt und auch keine den Arbeitern gegebene Zusage gebrochen, wenn sie in der mechanischen Weberei, wo der Kläger als Bandmacher beschäftigt war, während der Vormittagspause die Maschinen nicht abstellen ließ.

Demzufolge war auch der Kläger nicht berechtigt, die Verfügung der Gesellschaft hinsichtlich der Frühstückspause als eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen aufzufassen, und er hatte umsoweniger Grund, die Arbeit niederzulegen und neuerlich in den Ausstand zu treten, als er seit der Wiederaufnahme der Arbeit jedesmal während der Frühstückspause seine Maschine abgestellt hatte, ohne hieran von der Gegenseite verhindert worden zu sein.

Seine Stellung als Vertrauensmann der Arbeiter war mit der Beendigung des Strikes und mit der Wiederaufnahme der Arbeit erloschen. Dieselbe berechtigte ihn daher nicht dazu, sich weiterhin für die Interessen seiner Mitarbeiter, soweit dieselben nicht von ihnen selbst wahrgenommen wurden, einzusetzen.

Am allerwenigsten aber konnte seine ehemalige Stellung als Vertrauensmann der Arbeiter einen Freibrief für die Verleitung derselben zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen vermeintlich ungerechtfertigte Verfügungen der Firma abgeben.

Der Kläger hat sohin am 30. Juni die Arbeit unbefugt verlassen und damit selbst den Grund zu seiner Entlassung gegeben. Demgemäß

war sein auf die vermeintliche Grundlosigkeit seiner Entlassung gestützter Lohnentschädigungsanspruch nach §. 84 Gew. O. abzuweisen.

Nr. 438.

Die beharrliche Weigerung eines Stückarbeiters, eine Abänderung an der von ihm in Angriff genommenen Arbeit vorzunehmen, ist eine unbefugte Arbeitsverweigerung und berechtigt den Gewerbsinhaber gemäß §. 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Arbeiters.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Juli 1899, Cr. II., 329/99.

Der Kläger (Schuhmacher) arbeitete bei dem Beklagten (Meister) gegen Stücklohn. Am 29. Juni bemerkte der Meister, dass für eines der beiden Paare Stiefletten, welche der Kläger in Arbeit hatte, der in Verwendung genommene Leisten nicht passend sei, und er trug daher dem Kläger auf, einen anderen Leisten zu nehmen und das betreffende Paar umzuarbeiten.

Der Kläger weigerte sich dies zu thun, worauf der Beklagte bemerkte, dass er die Arbeit stehen lassen möge, wenn er sie nicht machen wolle.

Der Kläger legte infolge dieser Bemerkung die Arbeit nieder und ließ sich den in's Verdienen gebrachten Lohn auszahlen. Tags darauf klagte er wegen angeblich grundlos erfolgter Entlassung auf Lohnentschädigung für acht Tage (die vereinbarte Kündigungsfrist).

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger war keineswegs berechtigt, die vom Beklagten für geboten erachtete Umarbeitung des einen Paares Schuhe auf einen anderen Leisten zu verweigern. Der Zeitverlust, den der Kläger als Stückarbeiter dadurch erlitten hätte, würde ihm allenfalls das Recht gegeben haben, unter Berufung auf §§. 1155 und 1160 a. b. G. B. für die Verkürzung seines Verdienstes eine angemessene Entschädigung zu beanspruchen.

Niemals aber konnte er wegen des Zeitverlustes sich für befugt halten, die von ihm verlangte Änderung an der Stückarbeit abzulehnen, am allerwenigsten, wenn diese Abänderung nur einen Zeitaufwand von 10 Minuten erfordert hätte und demnach lediglich mit einem Verdienstentgange in der Höhe des 60. Theil des Tagesverdienstes per 1 fl., somit nicht einmal 2 Kreuzer verbunden gewesen wäre.

Da nun der Beklagte ausdrücklich nur für den Fall, als der Kläger bei der Verweigerung der von ihm verlangten Abänderung beharren sollte, darauf bestand, dass dieser die Arbeit stehen lasse, so war sein

Verhalten der Bestimmung des §. 82, lit. f Gew. O. und der dieselbe erläuternden Verordnung des Ministeriums des Innern vom 25. Februar 1886, Z. 1661, wonach eine beharrliche Arbeitsverweigerung dem Verlassen der Arbeit gleichzuhalten ist und demnach einen gesetzlichen Entlassungsgrund abgibt, angepaßt, und es konnte der Kläger, wenn er die Vornahme der Änderung unterlassen und die Arbeit niedergelegt hat, nicht behaupten, dass eine grundlose Entlassung oder ein solches Verhalten des Beklagten vorliege, welches ihn (den Kläger) im Sinne des §. 82 a Gew. O. zum sofortigen Verlassen der Arbeit berechtigt hätte.

Nr. 439.

Die Aufforderung des Gehilfen an den Lehrling, die diesem von dem Arbeitgeber zur sofortigen Ausführung überwiesene Arbeit aufzuschieben, bis der Lehrling hiezu Zeit haben werde, ist eine Verleitung des letzteren zum Ungehorsam gegen den Gewerbsinhaber und berechtigt diesen nach §. 82 lit. f. Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Gehilfen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 12. December 1900, Cr. I, 354/00.

Der bei dem Beklagten als Bäckergehilfe beschäftigt gewesene Kläger verlangt die Vergütung für die vereinbarte 14 tägige Kündigungsfrist wegen sofortiger Entlassung.

Dieselbe ist, wie festgestellt wird, aus dem Grunde erfolgt, weil der Beklagte, Arbeitgeber, dem Lehrling aufgetragen hat, das im Freien stehende, dem Verderben ausgesetzte Mehl sofort unter Dach zu bringen, worauf der klägerische Gehilfe den Lehrling aufforderte, er möge jetzt seine gewöhnliche Arbeit machen und das Mehl erst ins Haus schaffen, bis er Zeit haben werde.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch den erhobenen Thatbestand ist festgestellt, dass der beklagte Arbeitgeber dem Lehrling den Auftrag ertheilte, mehrere auf der Straße stehende und dem Regen und hiedurch dem Verderben ausgesetzte Säcke Mehl unverzüglich in das Haus zu tragen, worauf der klägerische Gehilfe den Lehrling aufforderte, diesem Befehle nicht Folge zu leisten und dem Auftrage des Meisters erst nachzukommen, bis er hiezu Zeit haben werde. Wiewohl sich nun der Kläger verantwortet, dass er diese Aufforderung an den Lehrling ergehen ließ, weil er der Meinung war, dass das Bergen des Mehles auch später geschehen könne, während die von dem Lehrling begonnene Arbeit keinen Aufschub leide, so ist in dem von dem Kläger an den Lehrling

ergangenen Auftrage eine Verleitung des Letzteren zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber und somit der Entlassungsgrund des §. 82 lit. f. Gew. O. erblickt worden, weil dem Kläger nach der Sachlage bekannt war, dass dem Beklagten wegen der obwaltenden Schadensgefahr daran gelegen sein musste, dass der dem Lehrling gegebene Auftrag ohne Verzug ausgeführt werde, und weil, wenn infolge der Abberufung des Lehrlings von der begonnenen Arbeit dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden wäre, dieser von dem Arbeitgeber selbst zu tragen, und nicht von dem klägerischen Gehilfen zu verantworten gewesen wäre.

Nr. 440.

Wenn der Heimarbeiter für einen anderen Meister Arbeiten liefert und dadurch an der rechtzeitigen Fertigstellung der übernommenen Arbeit gehindert wird, so liegt darin ein die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses rechtfertigendes abträgliches Nebengeschäft (§. 82, lit. e Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. März 1900, Cr. IV, 509/00.

Nach den Anführungen des Klägers, Schuhmachergehilfen Simon W. arbeitete er beim Beklagten Josef B. seit August 1899 als Heimarbeiter und wurde nach Stück bezahlt. Geliefert habe er den Rest einer ihm übertragenen Partie am 11. März. Er lieferte die Ware nicht selbst ab, sondern durch seine Frau. Der Beklagte gab der Frau aber nur eine à conto-Zahlung von 4 K und sagte, sie soll am nächsten Tage zur Abrechnung kommen. Am anderen Tag wurde verrechnet, der Rest ausbezahlt, zugleich aber der Frau das Arbeitsbuch mitgegeben, also der Kläger entlassen. Richtig sei, dass er für diese letzte Partie im ganzen 20 K 68 h verdient habe. Kläger gibt zu, im Verlaufe der letzten Wochen für den Schuhmacher B. 2 Paar Schuhe verfertigt zu haben.

Der Beklagte bringt Folgendes vor:

Der Kläger erhielt von ihm am 8. Februar l. J. für die Woche vom 8. bis 15. Februar 22 Paar Schuhe zugewiesen.

Er lieferte am	12. Februar	5 Paar	und erhielt . . .	6 K
„	3. März	8 „	„ „ . . .	8 K
„	12. „	9 „	„ „ . . .	4 K
			und bei der Abrechnung . . .	1 K
				19 K

Der Gesammtverdienst betrug 20 K 68 h, Krankenkassaabzüge 1 K 68 h, Rest 19 K. Der Kläger habe ihn also mit der Arbeit, die in der Regel in einer Woche gemacht wird, über vier Wochen hin gehalten.

Noch vor dem 11, März l. J. erfuhr er, dass der Kläger auch für seinen (des Beklagten) Schwager, Namens B. arbeitete und insbesondere auch in der Zeit vom 8. Februar bis 11. März l. J. gearbeitet hat. Ihn habe er warten lassen, obwohl er die Ware gebraucht hätte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht fand in der Thatsache, dass der Kläger während des ihn bindenden Arbeitsverhältnisses (wie er theils selbst zugibt und theils durch die Aussage der Johanna B. überwiesen wurde) für B., der gleichfalls Schuhmacher ist, Arbeiten geliefert hat, einen Entlassungsgrund im Sinne des §. 82 lit. e Gew. O., denn es ist zweifellos ein für den Arbeitgeber nachtheiliges Nebengeschäft, wenn der Kläger auch für andere arbeitet, zu der ihm vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeit aber mehr als 4 mal so lange Zeit braucht, als unter normalen Verhältnissen. Es muss auch angenommen werden, dass Kläger Arbeiten für andere in größerem Umfange geliefert hat, weil er mit einem Verdienst von nur 19 K den Aufwand für sich und seine Familie während eines ganzen Monates unmöglich bestreiten konnte. Es ist also festgestellt, dass Kläger für B. arbeitete; es muss angenommen werden, dass er auch für andere gearbeitet hat und steht somit fest, dass er ein Nebengeschäft betrieb; dass dieses ein abträgliches Nebengeschäft ist, kann umsoweniger bezweifelt werden, als angenommen werden muss, dass er die Arbeiten des Beklagten zurückstellte, da erfahrungsgemäß eine Partie von 22 Paaren Schuhe in einer Woche hergestellt werden kann.

Nr. 441.

Ein wichtiger Grund zur Aufhebung des Dienstverhältnisses im Sinne des Art. 62 H. G. B. liegt vor, wenn ein Handlungsgehilfe, dem wegen barschen Benehmens für den Fall der Wiederholung die Entlassung angedroht worden war, einen Kunden beschimpft.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. August 1899, Cr. I, 380/99.

Die Klage eines entlassenen Handlungsgehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §. 76 Gew. O. hatte der Kläger als im Verkaufsladen des Beklagten angestellter Commis sich anständig zu betragen und die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen, welche nach Maßgabe des Art. 50 H. G. B. hauptsächlich in der Vornahme von Verkäufen und in Empfangnahmen bestanden, nach besten Kräften

zu besorgen. Der Kläger hat jedoch das in ihn gesetzte Vertrauen nicht gerechtfertigt.

Seine unfreundliche und barsche Redeweise mit den Kunden und die gelegentliche Bemerkung eines Käufers, dass er infolge der Unhöflichkeit des Klägers das Geschäft nicht mehr betreten werde, hatten bereits dazu geführt, dass sich der Beklagte veranlasst sah, dem Kläger im Wiederholungsfalle die Entlassung anzudrohen.

Trotzdem gieng der Kläger neuerlich am 28. Juni so weit, dass er den mit Einkäufen betrauten Bediensteten einer Firma im Laden mit dem Schimpfnamen Tölpel belegte und dadurch einen Scandal provocierte.

Dass ein fortgesetzt unanständiges Betragen gegenüber Kunden nicht weniger als Untreue die geschäftlichen Interessen zu schädigen geeignet und als eine das dienstliche Vertrauen verwirkende Pflichtverletzung dem Vertrauensmisbrauche gleichzuhalten ist, konnte angesichts der Anforderungen, welche an den Verkehr in öffentlichen Verkaufsstellen gestellt werden, keinem Zweifel unterliegen.

Die Entlassung des Klägers stellte sich darnach gemäß Art. 62 H. G. B. als begründet dar.

Nr. 442.

Unanständiges Betragen des Handlungs-Commis den Kunden gegenüber und grobe Ehrenbeleidigung gegen die Gattin des Principales bilden einen wichtigen Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses vor der bestimmten Zeit (Art. 62 H. G. B. und §. 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 30. October 1901, Cr. II, 22/1.

Auf Grund des Acceptations-Schreibens, in welchem der Beklagte C. K., Inhaber eines Damen-Modegeschäftes, eine gegenseitige auch „außerhalb des Quartales" zulässige 4-wöchentliche Kündigung bestimmte, trat Kläger M. G. am 1. October 1901 als Handlungs-Commis im Geschäfte des Beklagten ein. Schon am 8. October 1901 wurde dem Kläger das Dienstverhältnis auf 4 Wochen gekündigt, welche Kündigung Kläger ohne Einwendung zur Kenntnis nahm. Am 28. October 1901 wurde jedoch Kläger — nach seiner Angabe grundlos — entlassen, wobei ihm der bis dahin aufgelaufene Gehalt ausgezahlt wurde. Er klagte C. K. auf Bezahlung des Betrages von 73 K 31 h als Vergütung des ihm bis 15. November 1901 gebürenden und entzogenen Gehaltes, weil nach seiner Anschauung die Kündigung nur am 1. oder 15. des Monates zulässig war, die am 8. October 1901

erhaltene Kündigung sohin mit Wirkung erst vom 15. October 1901 zu laufen begonnen habe.

Der Beklagte begehrte die Abweisung der Klage und brachte zur Rechtfertigung der von ihm ausgesprochenen Entlassung vor:

1. Der Kläger habe sich gegen die Kunden frech und lasciv benommen, er habe sich wiederholt gegen jüngere Käuferinnen verschiedene anstößige, zweideutige Witze erlaubt, worüber sich die betreffenden Personen aufhielten; statt in gesetzter ernster Weise die Kunden zu bedienen, habe er dieselben wegwerfend und verächtlich behandelt, sein stetes höhnisches Lächeln habe bei den Kundschaften den Glauben wachgerufen, dass sie vom Kläger ausgelacht werden. Trotz des ihm deshalb ertheilten Verbotes, sich weiter mit der Kundenbedienung zu befassen, drängte er sich an die Kunden heran und setzte sein lästiges Benehmen fort. Dieses anstandswidrige Benehmen des Klägers sei geeignet gewesen, dem Geschäfte die Kunden abwendig zu machen.

2. Nach der erhaltenen Kündigung habe Kläger zu dem übrigen Personale sich geäußert, er werde nichts mehr arbeiten, sei auch den ganzen Tag im Geschäfte müßig herumgegangen, sei lange Zeit auf dem Hofe und vor dem Laden herumgestanden, habe Besuche im Nachbarladen gemacht, habe das übrige Personal geneckt und habe eine Verkäuferin wiederholt durch unverschämte Äußerungen beleidigt.

3. Am 28. October 1901 habe er sich angeblich wegen Zahnschmerzen entschuldigen lassen, und sei den ganzen Tag dem Geschäfte ferne geblieben, obwohl er am selben Tage nachmittags einer Ladung zu Gericht wegen eines Vergleichsversuches mit dem Beklagten anstandslos Folge leisten konnte.

Die Gattin des Beklagten, welche ebenfalls im Geschäfte thätig war, beleidigte Kläger, indem er dieselbe dem übrigen Personale gegenüber eine „Klafte“ (Luder), Bestie u. dgl. nannte.

Infolge dieses fortgesetzt anstößigen Benehmens des Klägers konnte Beklagter das fernere Verbleiben des Klägers im Geschäfte nicht länger dulden und musste die Entlassung verfügen.

Die bei der Verhandlung durchgeführten Beweise haben die Wahrheit der vom Beklagten angeführten Thatsachen bestätigt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Art. 62 H. G. B. kann das Dienstverhältnis vor der bestimmten Zeit (Art. 61 H. G. B.) aus wichtigen Gründen von beiden Theilen aufgehoben werden. Es war nun die Frage zu beantworten, ob das Benehmen des Klägers, wie dasselbe vom Beklagten geschildert und auch erwiesen wurde, ein solches war, dass auf Grund desselben die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses als gerechtfertigt erkannt werden kann. Die Frage war nun zu bejahen, wenn

erwogen wird, dass das den Kunden gegenüber beobachtete Betragen des Klägers im Hinblicke auf die große Geschäfts-Concurrenz auf dem Teplitzer Platze geeignet war, die Kunden-Frequenz nachtheilig zu beeinflussen, dass ferner die der Gattin des Beklagten zugedachten Schimpfworte sich als eine auch strafgerichtlich verfolgbare grobe Ehrenbeleidigung darstellen, welchen Thatbestand übrigens auch §. 82, lit. g., Gew. O. als Entlassungsgrund acceptiert hat, und dass endlich der vom Kläger geübte, offensichtlich auf eine absichtliche Herausforderung des Beklagten abzielende, constante Müßiggang als eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung angesehen werden muss.

Wird nun schließlich auch berücksichtigt, dass der Kläger ohne einen zwingenden Grund — unbedeutende Zahnschmerzen können als Ausbleibensgrund nicht beachtet werden — dem Geschäfte einen ganzen Tag lang ferne blieb, so muss das Benehmen des Klägers in mehr als einer Hinsicht in einem so hohen Grade als pflichtwidrig bezeichnet werden, dass Beklagter mit Recht in dem Verhalten des Klägers einen wichtigen Grund zu dessen sofortiger Entlassung erblicken konnte.

Hat aber Kläger seine Verabschiedung selbst verschuldet, so kann er mangels der Voraussetzung des §. 84 Gew. O. eine Gehaltsvergütung nicht beanspruchen; war sonach die Klage abzuweisen, so konnte von der Erörterung der Frage, von welchem Zeitpunkte der Lauf der Kündigungsfrist zu rechnen ist, abgesehen werden.

Nr. 443.

Durch die Avisierung eines fingierten Bestellungsauftrages hat der Handlungsagent das Vertrauen seines Principals verwirkt und kann daher ohne Aufkündigung entlassen werden. (Art. 62, 64, Z. 1. H. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Jänner 1902. Cr. I, 56/2.

Auf Grund der Ergebnisse der ganzen Verhandlung und insbesondere auch der eidlichen Aussage des Zeugen F. L. wurde als bewiesen festgestellt, dass der Kläger in seiner Diensteigenschaft als Platzagent am 14. Jänner 1902 seinem Principal eine fälschliche Anzeige erstattete, F. L. habe bei ihm diverse nach Gattung und Menge bestimmt angegebene Waaren um den festgesetzten nach Verlauf eines Monates fälligen Gesammtkaufpreis von 23 K 30 h mit 2 Procent Sconto bestellt, obzwar L. keine Waare bestellt hat. Kläger hat somit seinem Dienstherrn eine fingierte Waarenbestellung avisiert Ferner wurde auch festgestellt, dass der Principal am 15. Jänner 1902, nämlich sofort nach der Avisierung der angezeigten Bestellung den fingierten Auftrag ausgeführt hat.

Die Klage des entlassenen Platzagenten auf Vergütung des für die Kündigungsfrist entfallenden Gehaltes wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Avisierung einer fingierten Bestellung wird der Handelsmann an seinem Credite und Handelsbetriebe, daher an seinem Vermögen bedroht und der Gefahr von gerichtlichen Verfolgungen durch die irre geführte Kundschaft ausgesetzt. Diese dienstwidrige Handlung ist daher keineswegs ein bloßer Fehltritt, welcher etwa nur durch angemessene Ermahnung oder durch einen Verweis geahndet werden dürfte, sondern in Anbetracht seiner grossen Tragweite als eine „grobe Verletzung der Dienstpflichten" anzusehen. Hiedurch hat der Handlungsgehilfe das Vertrauen des Principals verwirkt, wenn sich auch der Kläger diese Uncorrectheit nur einmal und aus welchem Grunde immer zu Schulden kommen ließ.

Nach Art. 62 und 64, Z. 1 H. G. B, konnte demnach der Kläger ohne vorherige Kündigung sofort aus dem Dienste entlassen werden.

Der Umstand, dass der Kläger — als die Unwahrheit entdeckt wurde — um den Consequenzen vorzubeugen sich bestrebte und dass es ihm auch gelungen ist, den F. L. zur Behaltung der nicht bestellten Waare zu bewegen, ist belanglos; denn das Bestreben des Klägers und dessen Erfolg sind nur geeignet — die Uncorrectheit in mildem Lichte erscheinen zu lassen, können jedoch nicht diese Dienstverletzung ungeschehen machen die Vertrauenswürdigkeit des Klägers dem Geklagten gegenüber wiederherstellen.

Nr. 444.

Die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes bestimmt sich nicht nach dem Orte, wo der Platzagent seine Dienste zu verrichten hat. Die Platzagentur begründet keine Betriebsstätte. (§§. 23 und 37 Gew. Ger. Ges., dann §§. 39, 40, 43, 44 Gew. O. und 104 J. N.)

Beschluss des Gewerbegerichtes in Prag vom 27. Februar 1902. Cr. I,144/2 und des Landes- als Recursgerichtes Prag vom 8. Juni 1901, R. VI, 3/1.

In der Rechtssache des J. H., Handelsagenten in Žižkow, gegen J. K., Inhaber eines Braunkohlenschachtes im Sprengel des Gewerbegerichtes Teplitz auf Bezahlung des Gehaltes von 75 K wurde nach der am 27. Februar 1902 mit dem Kläger allein vorgenommenen mündlichen Verhandlung der Beschluss gefasst:

Das Gewerbegericht Prag ist zur Verhandlung und Entscheidung dieser Streitsache örtlich unzuständig und wird die Klage wegen dieser Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Nach Inhalt des vom Kläger bei der ersten Tagfahrt am 27. Februar 1902 vorgebrachten Sachverhaltes trat derselbe am

27. Jänner 1902 in das Kohlengeschäft des zur Verhandlung nicht erschienenen Geklagten als Platzagent für Prag in den Dienst gegen eine Provision von 1 K 60 h für je 10 Tonnen Kohle — so zwar, dass er dem Vertrage gemäß ein später zu verrechnendes Pauschale von 150 K monatlich im Vorhinein zu beziehen hatte.

Der Geklagte hat ihm auf den also vereinbarten Gehalt am 28. Jänner 1902 nur 75 K ausbezahlt, d. i. nur für einen halben Monat, weshalb ihn der Kläger auf Bezahlung des Restbetrages von 75 K für die Zeit vom 12. bis 27. Februar 1902 belangt.

Erst bei der Verhandlung hat der Kläger aufgeklärt, dass der Geklagte außerhalb des Sprengels des Gewerbegerichtes in Teplitz und namentlich im Sprengel des Gewerbegerichtes in Prag keine besondere Niederlassung und Betriebsstätte, auch keinen Handlungsvertreter bestellt habe, sondern das Kohlengeschäft nur in Teplitz betreibe, woselbst auch die Verwaltung geführt wird.

Nach §. 23 des Gewerbegerichtsgesetzes ist aber zur Verhandlung und Entscheidung der im §. 4 dieses Gesetzes bezeichneten Rechtsstreitigkeiten mit Ausschluss aller anderen Gerichtsstände nur dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte (im vorliegenden Falle der Sitz des Handelsgeschäftes in Teplitz) befindet.

Der Wirkungskreis des Platzagenten in Prag begründet keine besondere Betriebsstätte des gegnerischen Kohlengeschäftes; auch gehört der Kläger als Platzagent keineswegs zu den im §. 5, lit. c, des Gewerbegerichtsgesetzes bezeichneten Personen, hinsichtlich welcher dasjenige Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten ist oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat, zuständig ist.

Es ist daher mit Rücksicht auf den Ort der Betriebsstätte (§§. 39, 40, 44 Gew. O.) ausschließlich nur das Gewerbegericht in Teplitz zuständig und kann die Zuständigkeit eines anderen Gewerbegerichtes weder durch ausdrückliche Vereinbarung, noch stillschweigend — nämlich durch Unterlassung der Incompetenzeinrede — erwirkt werden.

In Gewerbestreitigkeiten kann zwar anstatt des örtlich zuständigen ordentlichen Gerichtes nach Zulass des §. 104 J. N. ein anderes ordentliches Gericht — auch ein Gewerbegericht, weil die im §. 37 Gew. Ger. G. normierte sachliche Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte keine ausschließliche ist, nicht aber anstatt des mit Ausschluss aller anderen Gerichtsstände zuständigen Gewerbegerichtes ein anderes Gewerbegericht — prorogiert werden.

Das Landesgericht in Prag als Recursgericht in Gewerbesachen hat mit Beschluss vom 8. Juni 1901, R. VI. 3/1, in der Rechtssache des S. K., als Agenten für den Wiener Platz der Firma

K. & Comp. in Prag, gegen diese Firma auf Zahlung von 158 K 18 h die ausschließliche örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes Prag ausgesprochen mit folgender Begründung:

Da Kläger nicht außerhalb der Betriebsstätte mit der Bearbeitung oder Verarbeitung von Rohstoffen oder Halbfabrikaten für Unternehmer beschäftigt ist, sondern lediglich als Agent für den Wiener Platz für die beklagte Firma in Wien Geschäfte vermittelt, daher zu den im §. 5, lit c des citierten Gesetzes angeführten Personen nicht gerechnet werden kann, ist die eventuelle Zuständigkeit eines anderen als des mit Ausschluss aller anderen Gerichtsstände örtlich zuständigen Gewerbegerichtes in Prag überhaupt ausgeschlossen.

Die Betriebsstätte der beklagten Firma im Sinne der §§. 39 und 40 Gew. O. ist aber in Prag.

In Wien hat diese Firma nach der Aktenlage weder eine Betriebsstätte noch eine Zweigniederlassung und kann durch die Bestellung eines stabilen Handelsagenten eine Zweigniederlassung, bzw. eine Betriebsstätte nicht begründet werden.

Es ist daher nur die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in Prag zur Verhandlung und Entscheidung über die angeführte Klage gesetzlich begründet.

Nr. 445.

In Gewerbegerichtsstreitigkeiten ist der Recurs nur gegen die im §. 517 C. P. O. bezeichneten Beschlüsse zulässig. (§§. 22 und 32 Gew. Ger. G. und § 517 C. P. O.).

Beschluss des Landesgerichtes als Recursgerichtes in Gewerbesachen Prag, am 6. Jänner 1902, R. VI. 1/2.

Das Landesgericht in Prag als Recursgericht in Gewerbesachen hat mit Beschluss vom 6. Jänner 1902, R. VI. 1/2 den Recurs gegen einen processleitenden Beschluss des Gewerbegerichtes Prag als unzulässig zurückgewiesen mit folgender Begründung:

Nach §. 22 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, haben auf das Verfahren vor den Gewerbegerichten, soweit in diesem Gesetze nicht besondere Bestimmungen getroffen sind, die für das bezirksgerichtliche Verfahren in Bagatellsachen geltenden Vorschriften der Civilprocessordnung Anwendung. Nach §. 32 desselben Gesetzes richtet sich das Verfahren bei Recursen, insoferne im Verfahren vor Gewerbegerichten ein Recurs zulässig ist, nach den bezüglichen Bestimmungen der Civilprocessordnung.

Da nun in diesem obangeführten Gesetze keine besonderen Bestimmungen über Recurse getroffen sind, gelten diesbezüglich nur

die Bestimmungen des §. 517 C. P. O. und da nach diesen gesetzlichen Bestimmungen ein Recurs gegen den angefochtenen Beschluss unzulässig erscheint, musste aus diesem formellen Grunde der Recurs zurückgewiesen werden.

Nr. 446.

Die Conventionalstrafe unterliegt der richterlichen Mäßigung (§. 1336 a. b. G. B.), auch wenn darauf verzichtet wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Februar 1900. Cr. IV, 328/00.

Dem Kläger wurde der Betrag von 170 K 68 h zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Das Gericht gewann die volle Überzeugung, dass die Beklagte den Kläger entlassen hat und ist infolge dessen auf Grund des Acceptationsbriefes vom 10. Juni 1899 der Anspruch des Klägers auf die Conventionalstrafe gegeben. Zwar ist im citierten Briefe die richterliche Mäßigung ausgeschlossen; allein dieser Verzicht ist nicht giltig und Mäßigung dann geboten, wenn nach der Natur des Falles der Schade die bedungene Summe voraussichtlich nicht erreicht. Da der Kläger nach §. 77 und 84 Gew. O., also ex lege, den Anspruch auf 100 K Entschädigung hätte stellen können, die Vereinbarung einer Conventionalstrafe also nur für einen darüber hinausgehenden Betrag einen Sinn haben kann, so muss sich die Frage über die Angemessenheit der Höhe des Betrages auf die Ziffer zwischen 100 und 200 K beschränken. Das Gericht nahm an, dass der Kläger bei gutem Willen binnen längstens 2 bis 3 Wochen eine anderweitige Beschäftigung werde finden können und nahm einen längeren Zeitraum (von 3 Wochen) deshalb an, weil die Branche, der beide Theile angehören, keine allzugroße ist, anderseits hält das Gericht einen Zeitraum von 3 Wochen für hinreichend, insbesondere mit Rücksicht auf die gegenwärtig wechselnde Saison. So wurde dem Kläger nur eine Conventionalstrafe von 150 K statt 200 K zuerkannt, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Nr. 447.

Die nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsgeldstrafen sind als „Conventionalstrafen" anzusehen und kann deren Verhängung im Klagewege angefochten werden. Zuständigkeit des Gewerbe-

gerichtes. §. 88a, lit. g, §. 90 der Gew. O., §§. 3 und 4, lit c, des Gew. Ger. G., §. 1336 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 3. Jänner 1901, Cr. I. 1/1.

Kläger J. B. war als Kesselwärter bei der beklagten Eisenhüttengewerkschaft (Hochofenabtheilung) gegen einen Taglohn von 3 K 20 h beschäftigt und begehrt unter der Behauptung, dass ihm von der Betriebsleitung eine Strafe von 4 K widerrechtlich zuerkannt und vom Lohn in Abzug gebracht wurde, die Bezahlung dieses Betrages.

Beklagterseits wird die Einrede der Unzuständigkeit der Gerichtes erhoben und zur Begründung derselben angeführt, dass es sich nicht um eine vereinbarte „Conventionalstrafe", sondern um eine nach der Arbeitsordnung verhängte Ordnungsstrafe handelt und dem Kläger gemäß §. 90 Gew. O. nur ein Beschwerderecht bei der politischen Behörde zustehe.

Der in meritaler Beziehung auf Abweisung der Klage gerichtete Antrag wird damit begründet, dass Kläger den ihm obliegenden Pflichten nicht nachkam, indem er die Kessel schlecht wartete und wegen fortgesetzt schlechter Schieber- und Druckregulierung es verschuldete, dass die Heizgase im Feuercanale Flammen fingen und schließlich bei der 45 *m* hohen Esse herausbrannten, wodurch nicht nur ein Schaden an der Ausmauerung, sondern auch an den dem Kläger zur Wartung anvertrauten Kesseln entstehen konnte.

Der als Sachverständige einvernommene Kesselinspector hat bestätigt, dass der fragliche Vorfall lediglich auf eine schlechte Regulierung des Druckes mit den Schiebern zurückzuführen ist, zu einer Überhitzung der Kessel führen und diese wieder eine mehr oder minder heftige Erschütterung derselben im Gefolge haben könnte; die Gase mussten bereits durch längere Zeit, ungefähr eine Stunde im Feuercanale gebrannt haben, bevor die Flammen aus der Esse herausschlugen, da diese Flammenerscheinungen erst nach entsprechender Erhitzung der Gase zutage treten können; das Ereignis sei lediglich auf ein Verschulden des mit der Kesselwartung betrauten Klägers zurückzuführen, da dasselbe bei richtiger Druckregulierung nicht eingetreten wäre.

Die Einrede der Unzuständigkeit wurde verworfen und das auf Bezahlung des Betrages per 4 K gerichtete Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Die von der beklagten Seite erhobene Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gerichtes erscheint nicht begründet; denn wenn auch §. 90 der Gew. O. die Bestimmung enthält, dass über die Conventionalstrafen ein Verzeichnis zu führen ist, dessen Vorlage an die Gewerbebehörde zu erfolgen hat, wenn sich ein Hilfsarbeiter

durch die Einhebung der Strafe für beschwert erachtet, so kann diese Vorschrift mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 4, lit c, des Gew. Ger. G. nur als eine verwaltungsrechtliche Norm aufrechterhalten werden, durch welche die Geltendmachung des privatrechtlichen Anspruches nicht beeinträchtigt wird.

In der vorcitierten Gesetzesstelle ist die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in Streitigkeiten wegen Lohnabzügen und einer bedungenen Conventionalstrafe ausdrücklich statuiert und schließt nach §. 3, Absatz 2 desselben Gesetzes die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, die Zuständigkeit der politischen Behörde aus; es unterliegen daher alle wegen einer verhängten Conventionalstrafe entspringenden Streitigkeiten, mögen sie nun gegen die Rechtmäßigkeit der Verhängung oder gegen die Höhe derselben gerichtet sein, der gewerbegerichtlichen Judicatur.

Dass aber den nach der Arbeitsordnung eingeführten Ordnungsstrafen der rechtliche Charakter einer „Conventionalstrafe" beizumessen ist, ergibt sich nicht nur aus den Bestimmungen des §. 88a, lit. g, und §. 90 Gew. O., welche dieselben ausdrücklich als Conventionalstrafen bezeichnen, sondern es liegen auch sämmtliche Kriterien des §. 1336 a. b. G. B. vor, welcher besagt, dass die vertragsschliessenden Theile für den Fall des entweder gar nicht oder nicht auf gehörige Art oder des zu spät erfüllten Versprechens anstatt des zu vergütenden Nachtheiles die Entrichtung eines bestimmten Geldbetrages verabreden können.

Die Arbeitsordnung ist nun die Grundlage des Arbeitsvertrages und mit der Annahme derselben übernimmt der Arbeiter die Verpflichtung zur Einhaltung und Befolgung der in derselben enthaltenen Bestimmungen.

Wenn sohin in der Arbeitsordnung im Vorhinein das Äquivalent des Interesses festgesetzt wird, welches der Arbeiter dem Arbeitgeber für den Fall der Nichteinhaltung der gegebenen Vorschriften zu entrichten hat, so hat sich der Arbeiter, der sich den Bestimmungen der Arbeitsordnung unterworfen hat, auch mit jener Bestimmung einverstanden erklärt und damit für den Fall des nicht oder nicht gehörig erfüllten Versprechens die Verpflichtung zur Entrichtung des in derselben festgesetzten Geldbetrages übernommen.

Der Nachtheil selbst, der durch die Conventionalstrafe gemäß §. 1336 a. b. G. B. zur Vergütung kommt, setzt aber nicht immer einen wirklich erlittenen, abschätzbaren Schaden voraus; es genügt schon das begründete Interesse an der Verhütung der Gefahr eines solchen, das Interesse an der Aufrechthaltung des ungestörten Betriebes, an dem ungeschmälerten Ergebnisse der vollen Arbeitsleistung eines jeden einzelnen Arbeiters.

Wird überdies, wie im vorliegenden Falle die Geldstrafe durch Lohnabzug hereingebracht, dann kann auch von diesem Standpunkte aus die Zuständigkeit des Gerichtes und die Anfechtbarkeit der verhängten Ordnungsstrafe nicht in Zweifel gezogen werden, da alle Streitigkeiten wegen Lohnabzüge zur sachlichen Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehören; es wird sich daher auch in allen diesen Fällen die Nothwendigkeit ergeben, zu prüfen, ob die Verhängung der Strafe eine begründete war, ob insbesondere die Bedingung, an welche die Verhängung der Ordnungsstrafe geknüpft ist, auch thatsächlich eingetreten ist, da sonst das Gericht nicht in der Lage wäre, beurtheilen zu können, ob der Lohnabzug ein gerechtfertigter war oder nicht.

Auf Grund des durchgeführten Sachverständigen-Beweises hat nun das Gericht die Überzeugung gewonnen, dass dem Kläger in der Erfüllung der ihm als Kesselwärter obliegenden Pflichten ein Verschulden zur Last fällt, welches darin bestand, dass er während eines längeren Zeitraumes für die richtige Regulierung des Druckes durch eine entsprechende Handhabung der Schiebervorrichtungen Sorge zu tragen unterlassen hat, obgleich er die übermäßige Druckhöhe nach dem Manometerstande und den Flammenerscheinungen im Kessel sofort erkennen musste; es ist sohin nur seiner auffallenden Sorglosigkeit zuzuschreiben, wenn die Gase im Feuercanale Flammen fiengen und schließlich bei der Esse brennend herausschlugen.

§. 13 und 14, Punkt 5, der Arbeitsordnung räumt nun der beklagten Unternehmung das Recht ein, gegen den Arbeiter wegen nachweisbar verschuldeter, schlechter Ausführung der Arbeit eine Geldstrafe zu verhängen, deren Höchstausmaß den dreifachen Tagesverdienst desselben nicht übersteigen darf.

Da nun das Verschulden des Klägers und hiemit auch die nicht ordnungsmäßige Erfüllung seiner Vertragspflichten dargethan ist, war auch die beklagte Unternehmung berechtigt, von dem ihr vereinbarungsgemäß zustehenden Rechte Gebrauch zu machen und gegen den Kläger mit der Verhängung jener Strafe vorzugehen; da ihr auch nach §. 9 der Arbeitsordnung das weitere Recht zustand, dieselbe durch Lohnabzug hereinzubringen, muss auch der zu diesem Zwecke gemachte Lohnabzug als ein zulässiger und gerechtfertigter angesehen werden.

Das Klagebegehren war demzufolge als unbegründet abzuweisen.

Nr. 448.

Die Bestimmung einer Fabriksordnung, dass bei Accordarbeiten, falls sie nicht fertiggestellt werden, nicht eine der ausge-

führten Theilarbeit entsprechende Quote des accordierten Lohnes, sondern der nach der Anzahl der Arbeitsstunden gebürende geringere Zeitlohn zur Auszahlung zu gelangen habe, ist rechtlich als Conventionalstrafe aufzufassen und es ist demnach die Rechtswirksamkeit dieser Bestimmung im einzelnen Falle an die Voraussetzungen des §. 1336 a. b. G. B. geknüpft.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Juli 1899, Cr. I 329/99.

Sachverhalt: Der Kläger arbeitete in der Maschinenfabrik der beklagten Gesellschaft als Monteur im Gruppenaccord. Bis zu seinem im Juli d. J. freiwillig erfolgten Austritte war er mit der Montierung von fünf Compressoren und mit diversen kleineren Accordarbeiten beschäftigt und es war

a) für den Compressor Marke 10.251 ein Lohn von . 127 fl.
b) „ zwei Compressoren Marke 12.166 „ „ „ . 260 „
c) „ „ „ „ 12.670 „ „ „ . 200 „
d) „ die kleinern Accordarbeiten im ganzen ein Lohn von . . . . . 58 „ 50 kr.

vereinbart worden.

Vollständig fertiggestellt wurden die beiden Compressoren, Marke 12.166, dann ein Compressor der Marke 12.670 und die diversen kleineren Accordarbeiten.

Unvollendet blieb die Montierung des Compressors Marke 10.251 und eines Compressors der Marke 12.670.

Die an die Arbeitergruppe, in welcher sich der Kläger befand, für die obigen Arbeiten geleisteten à conto-Zahlungen betrugen im ganzen 435 fl. 35 kr., und es entfielen hievon auf die

beiden fertigen Compressoren Marke 12.166	260 fl.	
auf den einen der zwei Compressoren Marke 12.670	100 „	
und auf die kleineren Arbeiten	58 „ 50 kr.	
zusammen .		418 fl. 50 kr.
Es verblieb ein Betrag von . . .		16 fl. 85 kr.

als Lohn für die in Angriff genommenen, jedoch nicht beendete Montage des Compressors Marke 10.251 und des zweiten Compressors der Marke 12.670.

Der Kläger, welcher an der Montierung der Compressoren mit den Fabriksschlossern G., N., S. und Sch. beschäftigt war, klagte auf Lohnnachzahlung im Betrage von 62 fl. 5 kr. und begründete seinen Anspruch in zweifacher Weise.

Zunächst stützte er denselben auf eine ihm angeblich in der 22. Arbeitswoche (anfangs Juni) vom Werkführer C. L. gemachte Zusage des Inhaltes, dass er nach Fertigstellung der Compressoren, Marke 12.166, für seine Person den Betrag von
85 fl. 55 kr. ausbezahlt erhalten werde. Er habe aber darauf nur
23 „ 50 „ empfangen, und habe sohin noch den Restbetrag von
62 fl. 05 kr. zu fordern.

Weiters aber behauptete der Kläger, dass von der in Angriff genommenen Montierung der Compressoren Marke 10.251 und 12.670, nahezu die Hälfte fertig stehe, und dass danach der Wert der Arbeit im ersten Falle mit . . . . . 60 fl.
im zweiten Falle mit . . . . . 45 „
im ganzen sohin auf . . . . . 105 fl. — kr.
zu veranschlagen sei.

Werde davon der nach der obigen Berechnung
darauf erhaltene Betrag von . . . . . 16 „ 85 „
in Abzug gebracht, so ergebe sich eine restliche Lohnforderung von . . . . . 88 fl. 15 kr.
von welchem Betrage auf ihn, als Vorarbeiter und Monteur, mindestens der eingeklagte Theilbetrag per 62 fl. 05 kr. entfalle. Die beklagte Firma bestritt die Richtigkeit der Klagsangaben, beantragte die Abweisung der Klage und brachte gegenüber der zweifachen Begründung des klägerischen Anspruches Nachstehendes vor:

Die in der 22. Arbeitswoche von dem Werkführer aufgestellte Berechnung sei eine approximative Ermittlung des restlichen Lohnes der Arbeitergruppe, deren Haupt der Kläger war, gewesen und ohne die behauptete Zusage des Werkführers C. L. erfolgt.

An den Compressoren, Marke 10.251 und 12.670, seien nur wenige vorbereitende Arbeiten fertig, und es sei für dieselben in Gemäßheit der Arbeitsordnung, welche bestimmt, dass für nicht beendete Accordarbeiten nur der Stundenlohn und nicht eine der Theilarbeit entsprechende Quote des accordierten Lohnes gebüre, der Lohn nach der Anzahl der Arbeitsstunden berechnet und danach in der Höhe von 16 fl. 85 kr. an die Arbeitergruppe ausbezahlt worden.

Darüber wurde ein Auszug aus den Lohnbüchern vorgelegt. Der Kläger replicierte, dass ungeachtet der Bestimmung der Arbeitsordnung die Berechnung des Lohnes nach Stunden nicht habe stattfinden können, da die Lösung des Arbeitsverhältnisses ordnungsmäßig erfolgt sei und ihn daher keine Schuld treffe, wenn die Montierung der beiden Compressoren nicht beendet wurde.

Der Werkführer C. L. bestätigte als Zeuge unter Eid, dass an den unfertigen Compressoren, von denen nur wenige Bestandtheile hergestellt seien und weit mehr als die Hälfte der Arbeit erst verrichtet werden müsse, die in dem vorgelegten Auszuge angeführte Anzahl von Stunden gearbeitet wurde. Gleichzeitig stellte derselbe das vom Kläger behauptete Versprechen einer Lohnauszahlung von 85 fl. 55 kr. eidlich in Abrede; dabei wies er darauf hin, dass er gar nicht berechtigt gewesen wäre, eine Aufzahlung über den accordierten Lohn zu versprechen und dass der Betrag von 85 fl. 55 kr. nur das Resultat einer Berechnuug des Accordlohnes gewesen sei, soweit derselbe durch à conto-Zahlungen nicht erschöpft war.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem zufolge des vorgelegten Ausweises über die Höhe des dem Kläger ausbezahlten Lohnes und der Zeugenaussage des Werkführers C. L. der Kläger für die beendeten Arbeiten den accordierten Lohn und für die unfertigen Arbeiten der Fabriksordnung gemäß den ihm danach gebürenden Stundenlohn ausbezahlt erhalten hatte, so war nur darüber zu entscheiden:

a) ob der Werkführer C. L. dem Kläger für die Montierung der Compressoren, Marke 12.166, eine Aufzahlung auf den accordierten Lohn in der Höhe von 62 fl. 05 kr. versprochen hat;

b) ob dem Kläger statt des ausbezahlten Stundenlohnes eine den geleisteten Theilarbeiten entsprechende Quote des accordierten Lohnes und auch aus diesem Grunde eine Nachzahlung gebürt.

Nach beiden Richtungen war der Klagsanspruch abzuweisen. Denn das vom Kläger behauptete Versprechen einer Lohnaufzahlung von 62 fl. 05 kr. erschien im Hinblick darauf, dass der Betrag das Ergebnis einer Lohnberechnung war, und dass der Werkfürer gar kein Recht hatte, von den Accordsätzen abzugehen und Aufzahlungen zu versprechen, an sich wenig glaubwürdig. Dasselbe wurde übrigens von dem Werkführer C. L. zeugeneidlich in Abrede gestellt. Diese Behauptung des Klägers war sohin zur Begründung des Klagsanspruches nicht geeignet.

Auch die Behauptung des Klägers, dass ihm bei dem Abgange jedweden Verschuldens an der Lösung des Arbeitsverhätnisses für die unfertigen Arbeiten eine entsprechende Quote des accordierten Lohnes und nicht ein Stundenlohn gebüre, war im Gesetze nicht begründet.

Denn die Bestimmung der Fabriksordnung, dass für nicht beendete Accordarbeiten nur der Stundenlohn auszuzahlen sei, war rechtlich als die in Gestalt einer Minderung des Lohnes vereinbarte Festsetzung einer Conventionalstrafe zur Abwendung des der Gesellschaft bei der Abgabe von unfertigen Arbeiten erwachsenden Nachtheiles aufzufassen und nach §. 1336 a. b. G. B. insolange unanfechtbar, als

die Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Beendigung der Accordarbeiten nicht etwa in eigenem Verschulden der Gesellschaft ihre Ursache hatte.

Dies war aber bei der vorliegenden Vertragslösung nicht der Fall, nachdem die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses von Seite des Klägers durch Austritt erfolgt, sohin von diesem ausgegangen ist.

Demzufolge war der Klagsanspruch auch insoweit, als derselbe sich auf den accordierten Lohn und auf den Umfang der verrichteten Theilarbeit stützt, abzuweisen, zumal da durch die Zeugenaussage des Werkführers C. L. festgestellt wurde, dass der Kläger an den beiden unfertigen Compressoren nur die in dem vorgelegten Buchauszuge angeführte Stundenanzahl gearbeitet und keineswegs die Hälfte der Arbeit verrichtet, sondern nur einige wenige Bestandtheile hergestellt hat.

Nr. 449.

In der Strick- und Wirkwarenindustrie ist die Maschinennadel als „Werkzeug" anzusehen, das von dem Gewerbsinhaber dem Arbeiter unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorangegangener Vereinbarung beigestellt werden kann. (§. 78, Abs. 2, Gew. O.) „Vereinbarung" ist auch dann anzunehmen, wenn die Anrechnung durch erhebliche Zeit, ohne Einsprache seitens des Arbeiters, stattgefunden hat. Diese Vereinbarung erstreckt sich jedoch nicht auf den Ersatz von Nadeln, die ohne Verschulden des Arbeiters unbrauchbar werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 4. April 1901, Cr. I., 65/1.

Die Klägerin war bei der beklagten Strickwarenfirma als Maschinenstrickerin angestellt und es wurde ihr auf den Lohn ein Betrag von 28 K für von ihr zerbrochene und von der Firma ersetzte Nadeln abgezogen. Die Klägerin begehrt im Klagswege den Rückersatz. Die beklagte Firma behauptet, dass es in der Wirkwarenbranche allgemein üblich sei, dass die bei der Arbeit unbrauchbar gewordenen Nadeln der Strickmaschine von dem Arbeiter ersetzt werden. Wenn Nadeln gebrochen werden, erhalte nämlich der Arbeiter anstatt der zerbrochenen Nadeln neue ausgefolgt, müsse aber diese letzteren bezahlen, was entweder sofort bar oder durch Lohnabzug bei der nächsten Lohnauszahlung stattfinde. Dieser Vorgang werde beim Hand- wie beim Motorenbetriebe darum beobachtet, weil er die Unternehmung vor den ihr infolge von Schleuderhaftigkeit oder Unachtsamkeit des Arbeiters durch oft wiederkehrenden Bruch der feinen Maschinennadeln drohenden Nachtheil schützen soll, und werde

auf diese Ersatzpflicht des Arbeiters bei Feststellung der Lohnsätze, welche sonst erheblich niedriger festgesetzt werden müssten, Rücksicht genommen.

Die Klägerin habe durch Jahre in der Fabrik gearbeitet und sich den Abzug für Nadelersatz gefallen lassen; eine besondere ausdrückliche Verabredung sei mit ihr allerdings nicht getroffen worden.

Die Klägerin gesteht dies zu, gibt jedoch an, dass ihr weder beim Eintritte noch später mitgetheilt worden sei, dass, und unter welchen Umständen sie für gebrochene Nadeln Ersatz zu leisten habe, auch enthalte die Arbeitsordnung darüber keine Bestimmung. Gleichwohl habe sie im Falle eines Nadelbruches hievon die Anzeige erstattet, worauf ihr die Ersatznadeln ausgefolgt, der Preis für dieselben zur Last geschrieben und bei der 14tägigen Lohnauszahlung vom Lohne abgerechnet worden sei. Während der Arbeit vor dem Jahre 1900 habe sie sich einmal an der Maschine die rechte Hand durchstochen, die Wunde sei verheilt, doch sei eine gewisse Schwäche der Hand zurückgeblieben. Als sie wieder in Arbeit trat, habe sie anfangs zwei Motormaschinen, später drei Maschinen zur Bedienung überwiesen erhalten. Nicht selten sei ein Nadelbruch eingetreten, ohne dass sie ein Verschulden daran getragen hätte. In den letzten Wochen sei einmal infolge eines Fehlers an der Maschine ein Bruch von 120 Nadeln geschehen, welchen sie, obwohl ein Verschulden ihrerseits nicht vorlag, zum großen Theile ersetzen musste.

Das Gewerbeinspectorat Reichenberg sowohl als auch die im Wege des ersuchten Richters einvernommenen Leiter der mechanischen Strickereien in Nord-Böhmen bestätigen das Bestehen der Usance des sogenanten Nadelgeldes, d. i. des Abzuges des Preises der von dem Arbeiter bei dem Betriebe zerbrochenen Maschinennadeln von dem Arbeitslohne.

Die beklagte Firma wird zur Zahlung eines Betrages von 14 K verurtheilt, der Mehranspruch jedoch abgewiesen.

Gründe: Die Gew. O. stellt im §. 78, Abs. 1, den Grundsatz auf, „dass die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszuzahlen sind“ und setzt im §. 78, Abs. 2, fest, dass bestimmte Gegenstände und Zuwendungen bei der Lohnzahlung „nach vorausgegangener Vereinbarung“ angerechnet werden dürfen. Unter diesen anrechenbaren Objecten werden insbesondere auch „Werkzeuge zu den anzufertigenden Erzeugnissen“ aufgezählt. Unter „Werkzeug“ wird nach allgemeinem Sprachgebrauche und der Etymologie des Wortes nach ein Erzeugnis verstanden, welches zur Erzeugung eines „Werkes“, zur Verrichtung einer Arbeit bestimmt und geeignet ist. In diesem weiteren Sinne wird ebensowohl das gewöhnliche „Handwerkszeug“, als jener complicierte Mechanismus, der ebenso Werke schafft, die Maschine,

als Werkzeug aufzufassen sein. Bei dem Zweige der Strickereiindustrie ist es unzweifelhaft in erster Reihe die Nadel, mit welcher die Strickware produciert wird und ist deshalb die Stricknadel als ein „Werkzeug zu dem Erzeugnisse der Strickware" anzusehen.

Wird dies bei einer mit der Hand in Thätigkeit gesetzten Stricknadel wohl unbestreitbar und unbestritten sein, so ergeben sich Bedenken, ob auch eine Stricknadel, welche nicht direct durch Menschenkraft, sondern durch maschinellen Betrieb ihre Thätigkeit äußert, als Werkzeug aufgefasst werden kann.

Die Maschine ist eine Vorrichtung, durch welche die menschliche Arbeitskraft erspart und ersetzt wird, sie ist bei der Strickwarenerzeugung die Kraft, welche die Arbeitsverrichtung der Nadel erhöht und reguliert, ohne dass dadurch die Nadel, als das die Strickarbeit eigentlich und unmittelbar vornehmende Instrument, damit aufgehört hat, in die Kategorie der Werkzeuge zu gehören. Denn während bei der Handarbeit die Stricknadel durch Menschenhände in Bewegung gesetzt wird, wird bei der Maschinenarbeit die Menschenhand durch die Maschine ersetzt, es ist aber die Nadel, die das Strickerzeugnis unmittelbar hervorbringt. Hieran kann auch der nebensächliche Umstand nichts ändern, dass die Nadel in die Maschine eingesetzt wird und ihre Form deshalb dieser Bestimmung angepasst sein muss.

Als bloßen Bestandtheil der Maschine, d. i. einen Theil, welcher zur Hervorbringung der maschinellen Kraft nothwendig ist, wie etwa das Rad, der Kolben u. s. w. lässt sich die Maschinennadel folgerichtig nicht auffassen.

Sie muss vielmehr nach dem Erwähnten als Werkzeug unter die Vorschrift des §. 78 Gew. O. subsumiert werden.

Eine „Vereinbarung" kommt durch den übereinstimmenden Willen der vereinbarenden Theile zustande (§. 861 a. b. G. B.), und kann sowohl ausdrücklich als stillschweigend erfolgen (§. 863 a. b. G. B.). Besteht nun, wie feststeht, in der Fabrik der beklagten Firma der Brauch des Abzuges der für unbrauchbar gewordene Nadeln festgesetzten Preisersätze und hat die Klägerin, wie gleichfalls festgestellt ist, diesem Brauche sich unterworfen, indem sie sich durch längere Zeit, durch Jahre, bei den in je 14 Tagen stattfindenden Lohnzahlungen den Lohnabzügen gefügt hat, so muss angenommen werden, dass zwischen den Contrahenten die Vereinbarung der in Frage kommenden Anrechnung auf den Lohn stillschweigend perfect geworden sei.

Anderseits kann aber nicht vorausgesetzt werden, dass der Arbeitgeber die Absicht hatte, die Vereinbarung zu treffen, dass der Arbeiter sich auch dann einen Lohnabzug gefallen lassen müsse,

wenn ein Verschulden an dem Grunde des Abzuges dem Arbeiter nicht zur Last fällt, sondern ein ihm nicht anrechenbarer äußerer Zufall die Ursache der vorgekommenen Beschädigung war, und dass auch der Arbeitnehmer nicht den Willen hatte, für den ohne sein Verschulden dem Arbeitgeber erwachsenen Schaden aufzukommen.

Eine gegentheilige Vereinbarung wäre nicht bloß den allgemein anerkannten Grundsätzen des Schadenersatzrechtes zuwiderlaufend, sondern auch mit den Principien der Ethik im Widerspruche, weil hiedurch der wirtschaftlich schwächere Vertragstheil der Ausbeutung durch den Unternehmer fraglos preisgegeben wäre.

Die in Rede stehende Vereinbarung kann nur in dem Sinne und mit der Beschränkung aufgefasst werden, dass der Arbeiter für den durch sein Verschulden, also etwa geringe Achtsamkeit, Schleuderhaftigkeit oder Nachlässigkeit bei der Arbeit entstandenen Schaden zu haften hat, dagegen von der Haftung für Schäden befreit ist, welche durch Umstände, die von dem Willen des Arbeitenden unabhängig sind und ohne Verschulden desselben eintreten, sich ergeben. (§. 1306 a. b. G. B., §. 1311 a. b. G. B.)

Auch im vorliegenden Falle muss angenommen werden, dass die stillschweigend getroffene Vereinbarung des Lohnabzuges sich nur auf Ersätze aus Verschulden des Arbeiters, sei dasselbe aus böser Absicht, schuldbarer Unwissenheit, Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit oder des gehörigen Fleißes verursacht (§. 1294 a. b. G. B.) beziehen kann, während für Schäden, deren Ursache nicht dem Verhalten des Arbeiters entspringt, der Arbeitgeber aufzukommen hat. (§. 1311 a. b. G. B.)

Wenn nun auch nach den Angaben der beklagten Firma, der Aussage des Zeugen Franz H. und dem Zugeständnisse der Klägerin selbst der sich öfter wiederholende Nadelbruch die Folge einer nicht immer entsprechenden Aufmerksamkeit der Klägerin bei ihrer Arbeit gewesen ist, so kann die beklagte Firma nicht zur Gänze von dem Verschulden an diesem Vorfalle freigesprochen werden.

Der Thatbestand hat festgestellt, dass die Klägerin vor Jahren eine bedeutende Verletzung an der rechten Hand erlitt, welche eine dauernde Schwäche dieser Hand nach sich gezogen hat.

Gleichwohl hat die Werkleitung auf diesen gewiss berücksichtigenswerten Umstand nicht Bedacht genommen, sondern die Klägerin entgegen der in der Fabrik geltenden Regel an drei Maschinen beschäftigt. Auch ist sichergestellt worden, dass in den letzten Wochen ohne Verschulden der Klägerin durch eine Functionsstörung der Maschine ein Bruch von etwa 120 Nadeln entstanden ist, und dass der Klägerin von diesen 120 Nadeln bloß 40 auf Kosten der

Fabrik ersetzt, die übrigen 80 aber von ihrem Lohne in Abrechnung gebracht worden sind.

In dem geschilderten Vorgange, sowie in der Zuweisung von drei Maschinen an die an ihrer rechten Hand geschwächte Klägerin ist aber ein Verschulden der Werkleitung, welches die beklagte Firma zu vertreten hat, zu erblicken, so dass das Gewerbegericht zu der Überzeugung gelangt ist, dass an den in den letzten Wochen der Arbeitszeit der Klägerin entstandenen Beschädigungen von Maschinennadeln sowohl die Klägerin selbst, als auch die Werkleitung, bzw. Fabriksfirma ein theilweises Verschulden trägt (anal. §. 1301 a. b. G. B.).

In einem solchen Falle hat ein jeder Theil nur den durch sein Verschulden verursachten Schaden zu verantworten (§. 1302 a. b. G. B.); bzw. ist derselbe nach dem verhältnismäßig zu bestimmenden Schadensantheile zuzurechnen.

Lässt sich aber, wie vorliegend, das Verhältnis nicht bestimmen, so ist der Schaden von beiden Personen gleichzeitig zu tragen. (§. 1304 a. b. G. B.)

Von diesem Gesichtspunkte aus wurde die in Abzug gebrachte Schadenssumme von 28 K in der Weise getheilt, dass die beiden Processparteien je eine Hälfte derselben zu tragen haben.

Nr. 450.

Unter dem Begriffe „Werkzeuge" des §. 78, Abs. 2, Gew. O., sind auch die zu einem Rundstuhl einer Wirkwarenfabrik gehörigen Nadeln zu verstehen; der Kaufpreis der von dem Gewerbsinhaber dem Hilfsarbeiter gelieferten Nadeln kann nach vorausgegangener Vereinbarung auf den Lohn angerechnet werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 5. Februar 1901, Cr. I, 46/1, bestätigt durch die Entscheidung des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 13. März 1901, Cg. II, 39/1.

Sachverhalt: Der Textilarbeiter C. L. klagte die Firma B. & Ab., Wirkwarenfabrik in Teplitz, auf Zahlung des Betrages per 131 K und begründete seinen Anspruch mit nachfolgendem, auch von der Gegenseite zugegebenen Sachverhalte.

In den Wirkwarenfabriken ist es allgemein üblich, dass die Rundstuhlarbeiter die bei Verwendung der Stühle durch Zerbrechen unbrauchbar gewordenen Nadeln auf eigene Kosten durch andere ersetzen müssen. Jede Fabrik hält Nadeln auf Lager und verabfolgt den Arbeitern auf ihr Verlangen die erforderlichen Nadeln, deren Preis den Arbeitern wöchentlich vom Accordlohne in Abzug gebracht wird.

Als Kläger, welcher bei der beklagten Firma vom 13. März 1896 bis 12. Jänner 1901 in Arbeit stand, in die Arbeit eingestellt wurde, wurde ihm mitgetheilt, dass er sich die Nadeln selbst beschaffen und von der beklagten Firma beziehen müsse, was auch geschehen ist. Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses hat nun Kläger durchschnittlich in 14 Tagen 1 Paket Nadeln à 100 Stück bezogen, wofür er vom 13. März 1896 bis 15. Mai 1898 pro Packet 60 kr. = 1 K 20 h, daher für bezogene 55 Pakete 66 K derart bezahlte, dass ihm dieser Betrag nach Verhältnis des Bezuges vom Lohne abgezogen wurde. Vom 16. Mai 1898 angefangen wurde der Preis der Nadeln auf 1 K à Paket herabgesetzt und bezog Kläger von da an bis zu seinem Austritte 66 Pakete zum Gesammtpreise von 65 K. Auf diese Weise wurden dem Kläger insgesammt 131 K vom Lohne abgezogen. Kläger hält nun diesen Lohnabzug für ungesetzlich:

1. weil nach §. 78, Abs. 2, Gew. O., dem Hilfsarbeiter vom Gewerbsinhaber nur Werkzeuge gegen Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorausgegangener Vereinbarung zugewendet werden dürfen, die Nadeln eines Rundstuhles, also einer Maschine, einen integrierenden Bestandtheil der letzteren bilden, demnach nicht als „Werkzeuge" angeschen werden können, zumal unter dem Begriff „Werkzeuge" das Gesetz nur Handwerkzeuge verstehe;

2. weil dem Kläger wohl der beabsichtigte Abzug des Kaufpreises der Nadeln bekannt gegeben wurde, wogegen eine Vereinbarung mit ihm nicht stattgefunden habe;

3. weil es unzulässig erscheine, dass der Gewerbsinhaber von den an den Arbeiter verkauften Nadeln einen Gewinn beziehe, weshalb die beklagte Firma zumindestens verpflichtet sei, den bezogenen Gewinn von 40, bzw. 20 h pro Paket an den Kläger zurückzuzahlen.

Der Vertreter der beklagten Firma tritt dem bestrittenen Klagebegehren mit der Einwendung entgegen, dass dem Kläger ebenso wie jedem anderen Arbeiter bei seinem Eintritte gesagt wurde, er habe die zerbrochenen Nadeln aus Eigenem durch neue zu ersetzen, und dass der Kläger damit einverstanden gewesen sei. Die Nadelbeschaffung könne deshalb nicht dem Arbeiter überlassen werden, weil nicht zu jeder Maschine die Nadeln ohneweiters passen, und weil der Arbeiter im Falle der Selbstbeschaffung oft die entsprechenden Nadeln nicht vorräthig haben würde, was eine Störung im Geschäftsbetriebe zur Folge haben müsste. Dagegen halte die Fabrik stets ein großes Lager entsprechend passender Nadeln von bester Qualität am Lager, beziehe dieselben zu en gros-Preisen und sei deshalb in der Lage, den Arbeitern die Nadeln billiger abzulassen. als dieselben von den Arbeitern anderwärts im Detailhandel beschafft werden könnten; bei Berechnung des

Verkaufspreises begnüge sich die Fabrik mit einem bloß mäßigen Gewinne, weil die Fabrik den Kaufpreis bar bezahlen müsse und das Risico des Rostigwerdens einzelner Pakete zu tragen habe. Die Arbeiter kommen übrigens durch die ihnen obliegende Pflicht zur Nadelbeschaffung nicht zu Schaden, weil der Fabrikant den Accordlohn einseitig bestimme und hiebei auf den Nadelverbrauch entsprechend Rücksicht nehme.

Die Richtigkeit des vom Kläger angeführten Quantums der bezogenen Nadeln wurde von der Gegenseite zugegeben, im übrigen aber die Abweisung des Klageanspruches beantragt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der von dem Kläger unter 1. angeführten Rechtsanschauung kann nicht beigepflichtet werden, denn, dass unter dem Begriffe „Werkzeuge" des §. 78, Abs. 2, Gew. O., nicht bloß Handwerkzeuge, sondern auch solche Werkzeuge, welche gemeiniglich als „Maschine" bezeichnet werden, und bei deren Bedienung es weniger auf die manuelle Fertigkeit des Arbeiters, als auf die aufmerksame Beobachtung der Thätigkeit der durch Naturkräfte im Betriebe erhaltenen Maschine ankommt, zu verstehen sind, muss schlüssig daraus gefolgert werden, dass das Gesetz den Begriff „Werkzeuge" nicht näher determiniert, was gewiss geschehen wäre, wollte das Gesetz diesen Begriff lediglich auf die Handwerkzeuge allein einschränken. Da jedoch das Gesetz zu einer solchen einschränkenden Interpretation keine Handhabe bietet, so mangelt jeder Grund, einen solchen Unterschied selbst zu construieren.

Ebensowenig ist der ad 2 angeführte Klagegrund stichhältig, denn wenn der Kläger, dem beim Antritte von dem Nadelabzuge Mittheilung gemacht worden ist, unter dieser Bedingung die Arbeit aufgenommen hat, so hat er stillschweigend seine Zustimmung zu dieser Bedingung manifestiert, und muss dieses stillschweigende Einverständnis als hinreichend anerkannt werden, da das Gesetz eine ausdrückliche Vereinbarung nicht fordert. Hiezu kommt noch, dass durch die stillschweigende Hinnahme des Abzuges für gelieferte Nadeln eine wirksame Vereinbarung eingetreten ist.

Ebenso verfehlt ist der Klagegrund ad 3, denn durch §. 78, Abs. 3, Gew. O., wird keinesfalls untersagt, dass der Arbeitgeber sich einen angemessenen bürgerlichen Gewinn als Entschädigung seiner Mühen oder als Versicherungsprämie für die Möglichkeit, die angeschafften Objecte am Lager zu behalten, berechnen dürfe. Ausdrücklich verboten scheint dies nur bei Verabfolgung von Lebensmitteln oder Verabreichung regelmäßiger Kost zu sein, weil derselbe gemäß §. 78, Abs. 3, Gew. O., zu keinem die Beschaffungskosten übersteigenden Preise erfolgen soll.

Waren demnach die Zuwendungen auf den Lohn anrechenbar und nicht gesetzwidrig, liegt also eine Nichtigkeit des Kaufvertrages, als welcher sich der Bezug der Nadeln in seiner rechtlichen Eigenschaft darstellt nicht vor, so kann bei Abgang des vom Kläger behaupteten Rechtsirrthums von der Zahlung einer Nichtschuld nicht gesprochen werden, was die Abweisung der auf §. 78 c, Gew. O. und §. 1431 a. b. G. B. gestützten Klage zur Folge hatte.

Dieses Urtheil wurde infolge der eingelegten Berufung des Klägers durch die Entscheidung des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes in Leitmeritz aus den erstinstanzlichen Gründen bestätigt.

Nr. 451.

Die Ertheilung eines Generalpardons an strikende Arbeiter kann ohne eine besondere Verabredung nicht dahin aufgefasst werden, dass sich der Unternehmer des Rechtes, das erneuerte Arbeitsverhältnis jederzeit durch ordnungsmäßige Kündigung zu lösen, begeben hätte (§. 915 a. b. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1899, Cr. I, 317/99.

Am 2. Mai traten die im Competenzbereiche des Gewerbegerichtes beschäftigten Textilarbeiter behufs Erlangung des zehnstündigen Arbeitstages in den Ausstand und verblieben in demselben bis 26. Juni. Auf Grund der in den letzten Tagen des Strikes zwischen den Unternehmern und den Arbeitern zustande gekommenen Einigung wurde unter anderen Zugeständnissen an die Strikenden ein Generalpardon ertheilt. Demgemäß wurde auch der Kläger, welcher ein Vertrauensmann der strikenden Arbeiter gewesen war, in die Fabrik der belangten Firma wieder aufgenommen. In der dritten Woche (am 12. Juli) wurde er entlassen und mit seinem Lohne bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist (16. Juli) abgefertigt.

Von der Ansicht ausgehend, dass mit der Ertheilung des Generalpardons den Arbeitern eine wenigstens sechswöchentliche Belassung in der Arbeit zugesichert worden war, beanspruchte der Kläger Lohnentschädigung für drei Wochen im Betrage von 18 fl. (der Höhe des Durchschnittslohnes von 6 fl. wöchentlich).

Die belangte Fabriksfirma wendete ein, dass durch die Bewilligung des Generalpardons an dem beiderseitigen Kündigungsrechte nichts geändert wurde, dass übrigens der Kläger in der dritten Woche nicht entlassen worden wäre, wenn er nicht trotz wiederholten Verbotes während der Arbeitspausen Versammlungen und Besprechungen in den Fabriksräumen abgehalten, sich auch nach beendetem Strike als Vertrauensmann der Arbeiter geriert und die

Spulerinnen in ihren Ansprüchen auf Lohnerhöhung durch Verleitung zur Auflehnung unterstützt hätte.

Der Kläger gab zu, dass durch den Generalpardon das Kündigungsrecht des Arbeiters nicht beschränkt wurde, doch habe sich der Unternehmer in diesem seinem Rechte eine Einschränkung auferlegt. Versammlungen und Besprechungen seien wohl entgegen dem Verbote der beklagten Firma während der Ruhepausen abgehalten worden; es sei aber ein staatsgrundgesetzlich gewährleistetes Recht des Arbeiters, über seine freie Zeit nach Belieben zu verfügen und in Versammlungen seine Lage zu besprechen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Ertheilung eines Generalpardons nach beendetem Strike konnte begrifflich nur dahin aufgefasst werden, dass die Unternehmer ausnahmslos auf die Geltendmachung des im §. 82, lit. f, Gew. O., vorgesehenen und durch den Ausstand begründeten Entlassungsgrundes verzichtet und in die Fortsetzung des durch den Strike unterbrochenen Arbeitsverhältnisses eingewilligt haben. Dass dieselben sich hiemit zugleich des Rechtes, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu lösen, auf eine zeitlang begeben hätten, gieng aus der Bewilligung des Generalpardons keineswegs hervor und konnte im Hinblick auf die Auslegungsregel des §. 915 a. b. G. B., wonach im Zweifel anzunehmen ist, dass sich der Verpflichtete eher die geringere als die schwerere Last auflegen wollte, hieraus auch niemals abgeleitet werden.

Der Kläger hat indeß selbst diese Auffassung mittelbar insofern anerkannt, als er zugeben musste, dass durch den Generalpardon das Kündigungsrecht des Arbeiters in keiner Weise beschränkt worden ist. Der Anspruch des Klägers auf eine unkündbare sechswöchentliche Beschäftigung konnte daher auf die Ertheilung des Generalpardons nicht gegründet werden.

Allein selbst wenn angenommen werden würde, dass mit der Bewilligung eines Generalpardons die Absicht verbunden war, das erneuerte Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten Wochen nicht ohne Anlass zu lösen, könnte der Kläger keine Rechte hieraus für sich ableiten.

Denn nach dem unbestritten gebliebenen Vorbringen der beklagten Firma hat der Kläger auch nach beendetem Strike sich als Vertrauensmann der Arbeiter weiter geriert, trotz des wiederholten Verbotes des Firmainhabers, Versammlungen und Besprechungen während der Ruhepausen in den Fabriksräumen abgehalten und dadurch zum mindesten der ihm nach §. 76 Gew. O. obliegenden Pflicht, dem Gewerbsinhaber Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, beharrlich

zuwidergehandelt. Die Aufhebung des Arbeitsvertrages in der dritten Woche geschah somit keineswegs grundlos.

Der Kläger hätte danach, auch wenn die Absicht der Unternehmer, das Arbeitsverhältnis in den ersten Wochen nicht ohne Grund zur Lösung zu bringen, als feststehend angenommen werden würde, kein Recht auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages über die dritte Woche hinaus gehabt. Sein Anspruch würde sohin auch in diesem Falle nicht begründet gewesen sein.

Es war deshalb wie geschehen zu erkennen.

Nr. 452.

Wenn nach einer Arbeitseinstellung vereinbart wird, dass Maßregelungen durch sechs Monate ausgeschlossen sein sollen, außer wenn triftige Gründe vorliegen, so ist vor Ablauf dieser Frist die sonst geltende 14tägige Kündigung nur aus triftigen Gründen zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. März 1900. Cr. IV, 395/00

Nach der Darstellung des Klägers Karl S. stand er in der Seidenstoffärberei des Beklagten Rudolf M. als Färbergehilfe in Arbeit gegen einen Wochenlohn von 24 K. Mitte Jänner entstand zwischen den Arbeitern und dem Beklagten eine Differenz, die zur Arbeitseinstellung der ersteren führte. Damals arbeiteten die Arbeiter ein Memorandum aus, in dem sie ihre Forderungen stellten. Dieses Memorandum acceptierte der Beklagte zunächst nicht. Es wurde umgearbeitet und dem Beklagten durch den Gehilfenobmann Carl F. abermals vorgelegt. Dieses zweite Memorandum ist identisch mit dem der Klage allegierten vom 15. Jänner 1900. An demselben bemängelte der Beklagte nur die letzten 2 Worte des vierten Absatzes „wie Hilfsarbeiter", welche einverständlich durchstrichen wurden. Im übrigen erklärte er sich mit diesem Memorandum einverstanden und unterfertigte es. Nach Absatz V desselben sind Maßregelungen durch sechs Monate, also bis 15. Juli 1900, ausgeschlossen, außer wenn triftige Gründe vorliegen.

Am 17. Jänner 1900 nahmen die Arbeiter und darunter der Kläger die Arbeit wieder auf. Am 26. Jänner hat der Beklagte dem Kläger 14tägig gekündigt. Am 9. Februar, dem 14. Tage, hat Kläger unter Hinweis darauf, dass die 14tägige Frist abläuft, zu dem Beklagten gesagt, dass er fortarbeiten wolle, denn er werde wohl wissen, dass der Vertrag bis 15. Juli lautet: wenn er ihn nicht weiter arbeiten lasse,

müsste er weitere Schritte machen, damit die Zeit ihm zukomme. Der Beklagte erwiderte, den Vertrag nehme er nicht an, der Kläger sei entlassen, er solle machen was er will, und sie seien fertig.

Er sei auch bisher zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereit gewesen, von nun an sei er aber nicht mehr bereit, außer der Beklagte zahle ihm den Lohn bis heute voll aus. Nachdem der Beklagte dieses Ansinnen abgelehnt hatte, erklärte der Kläger, dass er sich entschlossen habe, von heute an nicht mehr zur beklagten Firma in die Arbeit zurückzukehren.

Richtig sei, dass er die vom Beklagten vorgewiesenen violetten Seidenbänder in der Zeit vom 15. bis 26. Jänner gefärbt habe und dass in demselben einzelne Flecken ersichtlich sind; allein dies komme bei jedem Färber vor. Die Flecken seien oft schon vor dem Färben in der Ware selbst. Er könne daher auch nicht sagen, dass die Flecken nur auf seine Arbeit zurückzuführen sind. Schließlich gibt Kläger noch an, dass es zur gegenwärtigen Jahreszeit für einen Seidenfärber, weil die Betriebe nicht zahlreich sind, schwer sei, irgendwo unterzukommen; nach Ostern werde es wieder leichter sein. Kläger verlangt die Zahlung des Lohnes vom 9. Februar bis 15. Juli 1900 per 528 K und beantragt diesem abgeänderten Klagebegehren stattzugeben. Der Beklagte bezeichnet die Anführungen des Klägers über das Arbeitsverhältnis als richtig. Die Kündigung vom 26. Jänner 1900, das Memorandum vom 15. Jänner 1900 seien von ihm eigenhändig unterfertigt. Er habe dem Kläger schon im December 1899 wegen nachlässiger Arbeit gekündigt, bei dem Strikerummel aber übersehen, ihn zu entlassen, und da sei es ihm passiert, dass der Kläger wieder aufgenommen wurde. Die Kündigung und Entlassung sei aber nur aus einem sehr triftigen Grunde erfolgt; nämlich wegen der sehr schlechten Arbeit.

Kläger habe in der Zeit vom 17. bis 26. Juni die Ware verdorben, indem er sie fleckig machte, so dass er geradezu annehmen müsse, er habe es entweder absichtlich gethan oder er sei infolgedessen, dass er die Nächte durchschwärmte, bei der Arbeit unbrauchbar. Der positive Schade, den er erleide, beziffert sich vielleicht auf 40 K. Verbessert kann die Arbeit nicht werden, weil die Seide das Umfärben nicht verträgt.

Infolge der schlechten Arbeitsleistung im December 1899 habe er die Kundschaft der Firma K. Söhne verloren, und da Kläger im Jänner gleich wieder die Arbeit verdarb, so habe er ihn kündigen und ihn entlassen müssen.

Die Unfähigkeit des Klägers und seine wiederholte Pflichtvernachlässigung sei ein sehr triftiger Grund.

Dem Kläger wurde der Betrag von 78 K zuerkannt, bezüglich des Betrages von 26 K das Klagebegehren überhaupt und hinsichtlich des Restbetrages dermalen abgewiesen und die Kosten gegenseitig aufgehoben.

Gründe: Der Arbeitsvertrag zwischen beiden Theilen ist durch das Memorandum vom 15. Jänner 1900, dessen Echtheit vom Beklagten zugegeben ist, präcisiert.

Hier handelt es sich zunächst um die Auslegung des Absatzes V überhaupt und in Verbindung mit dem Absatze IV des Memorandums.

Der Kläger nimmt den Standpunkt ein, dass durch Absatz V überhaupt die Unauflösbarkeit des Vertrages (triftige Gründe ausgenommen) constituiert wurde und dass sich Absatz IV, welcher 14tägige Kündigung normiert, nur auf die Zeit nach dem Ablaufe von sechs Monaten bezieht; der Beklagte nimmt dagegen den Standpunkt ein, dass Absatz V nur festsetzt, dass innerhalb des Zeitraumes von sechs Monaten aus Gründen, welche aus dem vorangegangenen Strike hergeleitet werden, eine Entlassung oder Kündigung nicht erfolgen dürfe, wogegen aus anderen Gründen auch schon während der sechs Monate 14tägig gekündigt werden könne.

Das Gericht hält den Standpunkt des Klägers für richtig und war daher das Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäß bis zum 15. Juli 1900 nur aus triftigen Gründen lösbar; denn sollte die 14tägige Kündigung auch während der fraglichen sechs Monate zulässig sein, so hätte Absatz V keinen Zweck und wäre überflüssig und die Bestimmungen der beiden Absätze IV und V widersprechend.

Es kann daher nach den Bestimmungen des B. G. B. (§§. 914 und 6) den gegenständlichen Vertragsbestimmungen nur die vom Kläger eingenommene Auslegung zutheil werden.

Steht dies fest, so kommt als zweite Frage die Erwägung, ob in dem vom Beklagten vorgebrachten Grunde ein „triftiger" Grund zu erblicken ist.

Wird erwogen, dass durch Absatz V des Memorandums einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer sechsmonatlichen Zeit vorgebeugt werden sollte, so können als triftige Gründe gewiss nicht solche von geringerem Gewichte gelten, als die Gründe, welche ex lege (§. 82 Gew. O.) für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses bestimmt sind.

Damit fällt aber schon der Grund, dass der Beklagte durch die Arbeit des Klägers Schaden, dessen Höhe er ziffermäßig nicht anzugeben vermochte, erlitten hat.

Hiebei wird bemerkt, dass der Beklagte am 9. Februar 1900 nach §. 1153 a. b. G. B. einen angemessenen Theil des Lohnes hätte zurückhalten können, dies hat der Beklagte aber nicht gethan.

Der Ansicht des Beklagten, dass der Kläger ein unfähiger Färber sei, kann nicht beigepflichtet werden, denn sonst hätte (§. 82 Gew. O.) Beklagter ihn nicht solange beschäftigt und im Jänner 1900 neuerlich aufgenommen.

Es erübrigt daher noch zu prüfen, ob das vorgebrachte Thatsächliche nicht unter den Gesichtspunkt einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung (§. 82) fällt.

Aber auch dies muss verneint werden, denn abgesehen davon, dass es ungewiss ist, ob die Flecken in der Ware nur durch Verschulden des Klägers entstanden sind, fehlt das Moment der Beharrlichkeit, welches nur dann angenommen werden könnte, wenn die Außerachtlassung der nöthigen Achtsamkeit (eine Absicht wie selbe der Beklagte angedeutet, hält das Gericht als ausgeschlossen) sich in kurzen Zeiträumen wiederholt hätte, zumal dann, wenn der Kläger der Unachtsamkeit wegen verwarnt worden wäre.

Der Beklagte weist zwar darauf hin, dass er dem Kläger schon im December 1899 wegen eines ähnlichen Vorkommnisses gekündigt hat und dass daher die Wiederholung, die Verwarnung und somit das Moment der Beharrlichkeit gegeben sei.

Allein dieser angebliche Vorfall vom December 1899 lässt sich zur Begründung der gegenwärtigen Entlassung nicht mehr heranziehen, denn inzwischen liegen die ganzen Strikeverhandlungen, die Lösung des Arbeitsverhältnisses und die Wiederaufnahme des Klägers; dann muss wohl auch gesagt werden, dass das Vorkommnis vom December 1899 nur geringfügiger Art gewesen sein kann, weil die Kündigung nicht vollzogen, ja sogar ein neues Vertragsverhältnis auf neuer Basis vereinbart wurde.

Der vom Beklagten angegebene Grund kann daher als ein triftiger Grund im Sinne des Abs. V des Memorandums vom 15. Jänner 1900 nicht angenommen werden. Fehlt es aber an einem solchen, so ist der Beklagte verpflichtet, den Arbeitsvertrag einzuhalten und zu erfüllen. zumal als der Kläger zur Erfüllung des Vertrages bereit war. Im Falle der Nichterfüllung ist der Kläger auch berechtigt, Ersatz zu fordern.

Die Berechtigung dieser Forderung vermag aber das Gericht vorläufig nur bis zum Tage der Urtheilsschöpfung zu prüfen, d. i. für die Zeit vom 9. Februar bis 7. März 1900 = 26 Tage.

Der vom Kläger für diese Zeit erhobene Anspruch beziffert sich auf 104 K; sein Mehranspruch von 424 K war nach dem Vorgesagten dermalen abzuweisen.

Was aber den Ersatzanspruch für die 26 Tage anlangt, so muss bemerkt werden, dass für die Höhe des Ersatzes der bisherige Lohn nicht den einzigen Maßstab zu bilden hat (wie im Falle des §. 84 Gew. O.).

Das Gericht fand (nach §. 273 C. P. O.) den Betrag mit täglich 3 K angemessen und gieng dabei von der Erwägung aus, dass Kläger während der gegenständlichen Zeit seine physische Arbeitskraft in Ersparung gebracht hat, also mit einem Betrage unter dem Taglohne zu entschädigen ist, und dass anderseits der Betrag von 3 K zur geordneten Lebensführung eines Mannes nothwendig ist.

Auf Grund dieser Erwägungen wurde dem Kläger bis zum Tage des Urtheiles ein Ersatzbetrag von 78 K zuerkannt, dagegen das Mehrbegehren von 26 K für alle Fälle abgewiesen.

Der Auspruch über die Kosten beruht auf der Erwägung, dass beide Theile abgesiegt haben.

Bei der infolge Berufung des Beklagten vor dem Landesgerichte Wien angeordneten Berufungsverhandlung am 28. März 1900 verglichen sich beide Theile dahin, dass Beklagter sich verpflichtete, dem Kläger zur Befriedigung aller seiner Ansprüche den Betrag von 100 K und 50 K Processkosten zu bezahlen.

Nr. 453.

Eine von dem Gewerbsinhaber ausgehende Änderung der in der Arbeitsordnung eingeführten Kündigungsfrist ist dem Arbeiter gegenüber erst nach geschehener Verlautbarung und nach ausdrücklich oder stillschweigend gegebenem Einverständnisse wirksam.

Ein stillschweigendes Einverständnis ist schon dann anzunehmen, wenn der Arbeiter nach geschehener Verlautbarung der Änderung die Arbeit über die frühere Kündigungszeit hinaus fortsetzt.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. August 1899, Cr. I, 346/99.

Sachverhalt: Der Kläger arbeitete in der Fahrradfabrik der beklagten Firma als Eisendreher für einen Wochenlohn von 6 fl. und befand sich im Besitze eines ihm bei seinem Eintritte eingehändigten Exemplares der Fabriksordnung, worin für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses eine achttägige, nur am Samstage zulässige Kündigung bestimmt war.

Am 27. Juli (Donnerstag) wurde ihm dreitägig gekündigt und auf seine dagegen erhobene Vorstellung bedeutet, dass in der letzten Zeit die Kündigungsfrist auf drei Tage herabgesetzt und die Kündigungszeit von Samstag auf Donnerstag abgeändert worden sei.

Am 29. Juli (Samstag) wurde der Kläger trotz seines Einwandes, dass er von der Änderung früher nichts erfahren habe, entlassen.

Derselbe machte nun geltend, dass die neue Kündigungsfrist, weil ihm vorher nicht bekannt gemacht, ihm gegenüber nicht zur Anwendung gebracht werden konnte, und er klagte deshalb wegen vorzeitiger Entlassung auf Vergütung des Lohnes bis zum nächsten Samstag (5. August), das ist bis zum Ablaufe der von Samstag zu Samstag zählenden achttägigen Kündigungsfrist im Betrage von 6 fl.

Die beklagte Firma beantragte die Klageabweisung und berief sich auf die Zeugenschaft des Drechslers V. W. und des Werkführers K. F., um nachzuweisen, dass der Kläger von der Änderung der Kündigungsfrist wenigstens acht Tage früher Kenntnis erlangt habe. Die Zeugen bestätigten das Gegentheil unter Eid, indem sie übereinstimmend angaben, dass sie dem Kläger die Änderung der Kündigungsfrist nicht mitgetheilt haben, und dass diese Änderung in das im Fabriksgebäude ausgehängte Exemplar der Arbeitsordnung erst nach der Kündigung des Klägers Aufnahme gefunden hat.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des eingeklagten Lohnentschädigungsbetrages verurtheilt.

Gründe: Der Arbeitsvertrag wurde zwischen den Parteien auf Grund der Fabriksordnung, welche bei dem Eintritte des Klägers in Geltung stand, und die eine achttägige nur am Samstag zulässige Kündigung statuirte, abgeschlossen.

Zu einer Abänderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages über die Kündigungszeit und Kündigungsfrist hätte es eines neuerlichen Übereinkommens bedurft, das allerdings gemäß §. 863 a. b. G. B. schon dann als vorhanden anzusehen gewesen wäre, wenn die beklagte Firma von der Änderung der Arbeitsordnung den Kläger verständigt, und dieser über die frühere Kündigungsfrist hinaus die Arbeit widerspruchslos fortgesetzt hätte.

Dies war aber nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens nicht der Fall.

Darnach hat weder eine Anzeige von der Abänderung der Bestimmungen über die Kündigung noch die Aufnahme der Änderung in das im Fabriksgebäude ausgehängte Exemplar der Arbeitsordnung vor dem 27. Juli, an welchem Tage dem Kläger gekündigt wurde, stattgefunden.

Demzufolge hatte dem Kläger gegenüber nicht die ohne vorgängige Verlautbarung eingeführte kürzere, sondern die bei seiner Aufnahme

bestandene und dem Arbeitsvertrage zu Grunde gelegte längere, nur am Samstag statthafte Kündigung auf acht Tage in Anwendung zu kommen und es war daher dem Kläger, da er acht Tage vor Ablauf der Frist ungerechtfertigt entlassen worden ist, gemäß §. 84 Gew. O. die eingeklagte achttägige Lohnentschädigung im unangefochten gebliebenen Betrage von 6 fl. zuzuerkennen.

Nr. 454.

Der Gewerbeinhaber ist nicht berechtigt, die seit mehr als einem Monate rückständigen Bezirkskrankenkassen-Beiträge vom Lohne in Abzug zu bringen. §. 36 K. V. G. Haftung des Arbeiters für Sachbeschädigungen. §. 1294, 1295 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 10. Jänner 1901, Cr. I, 18/1.

Dem bei dem Beklagten als Friseurgehilfen beschäftigt gewesenen Kläger wurde gelegentlich seines Austrittes am 9. Jänner l. J. ein Betrag von 6 K 40 h als rückständiger Krankenkassenbeitrag für 8 Monate und ein weiterer Betrag von 2 K als Ersatz für eine zerschlagene Ölflasche in Abzug gebracht.

Kläger begehrt Bezahlung jenes Betrages, während beklagterseits Abweisung der Klage in Antrag gebracht wird.

Der Beklagte wurde zur Bezahlung des Theilbetrages von 5 K 60 h verurtheilt, mit dem Mehranspruche Kläger abgewiesen.

Gründe: Der Bestimmung des §. 36 des Gesetzes vom 30. März 1888, Nr. 33, R. G. Bl. zu Folge ist der Arbeitgeber berechtigt, die Krankenkasse-Beiträge, für die bei ihm beschäftigten Arbeiter, insoweit er dieselben in der Höhe eines Dritttheiles nicht aus eigenen Mitteln zu leisten hat, bei jeder regelmäßigen Lohnzahlung mit dem Betrage in Abzug zu bringen, welcher auf diese Lohnperiode antheilweise entfällt; macht der Arbeitgeber von diesem Lohnabzugsrecht bei einer Lohnzahlung keinen Gebrauch, so erscheint er nach Absatz 2 leg. cit. bei späteren Lohnzahlungen zur Ausübung dieses Rechtes rücksichtlich der früher nicht zurückgehaltenen Beitragsquoten nur insoferne berechtigt, als seit der betreffenden Lohnzahlung nicht mehr als ein Monat verflossen ist.

Der Beklagte kann daher dem Gesagten zu Folge, da die Entlohnung monatlich stattfand, nur den Beitrag für den letzten Monat in der Höhe von 80 h in Abzug bringen und muß sich Kläger diesen im Gesetze begründeten Lohnabzug gefallen lassen; die für die früheren Lohnperioden aufgerechneten Beitragsquoten per 5 K 60 h stellen sich

jedoch nicht mehr als abzugsfähig dar, da das diesfällige Forderungsrecht durch Ablauf der Frist gemäß §. 1449 a. b. G. B. erloschen ist.

Was den weiteren Lohnabzug für die zerschlagene Ölflasche anbelangt, so ist die Beschädigung auf einen Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit und Umsicht des Klägers zurückzuführen, da er selbst zugestand, die Flasche beim Abstauben in Folge Unachtsamkeit zerschlagen zu haben.

Die Ersatzpflicht des Klägers ist in seinem Verschulden gemäß §§. 1294 und 1295 a. b. G. B. begründet, weshalb bei Vorhandensein der Voraussetzungen des §. 1438 a. b. G. B. der Lohnabzug in der unbestritten gebliebenen Höhe von 2 K als gerechtfertigt angesehen werden muss.

Nr. 455.

Die Aufnahme „auf Probe" berechtigt zur Entlassung ohne Kündigung während der Probezeit, aber nicht zu einseitigem Rücktritt des Arbeitgebers vor Dienstantritt des Handlungsgehilfen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 10. Jänner 1902, Cr. I, 29/2.

Der Kläger wurde am 2. Jänner 1902 in das Handelsgewerbe des Geklagten mit dem fixen Gehalte monatlicher 120 K als Handlungsgehilfe aufgenommen, vorläufig nur auf Probe, ohne Festsetzung der Probezeit und hatte den Dienst Samstag den 4. Jänner 1902 anzutreten.

Der Geklagte hat jedoch dem Kläger seine Zeugnisse am 3. Jänner 1902 mit der Bekanntgabe rückgesendet, er nehme ihn in den Dienst überhaupt nicht auf.

Der Klage auf Bezahlung des Gehaltes für 14 Tage im Betrage von 60 K wurde stattgegeben.

Gründe: Der Geklagte macht gegen den Anspruch geltend, dass er den Kläger vorläufig nur auf Probe aufgenommen habe und daher wann immer ohne Aufkündigung entlassen konnte, von diesem Rechte habe er Gebrauch gemacht, weil ihm Kläger eigentlich nicht gefiel.

Der Ansicht des Geklagten ist nur insoferne beizupflichten, als der auf Probe thatsächlich schon aufgenommene Handlungsgehilfe, wenn er den Dienst bereits angetreten und verrichtet hat, wann immer während der im vorliegenden Falle nach dem Ortsgebrauche in Prag durch längstens 6 Wochen dauernden Probezeit ohne Aufkündigung entlassen werden kann (Art. 1 H. G. B.).

Im vorliegenden Falle hatte aber der Kläger den Dienst erst am 4. Jänner 1902 anzutreten und wurde noch vor dem Dienstantritte —

am 3. Jänner 1902 — entlassen; der Geklagte hatte daher überhaupt noch keine Gelegenheit, sich zu überzeugen, ob der Kläger allen Anforderungen des Dienstherrn Genüge leisten werde oder nicht.

So lange daher der Kläger probeweise zum Dienste gar nicht zugelassen wurde, konnte der Dienstherr nicht wissen, dass sich Ersterer nicht bewährt, er war demnach nicht berechtigt, dem Kläger den Dienstantritt vorzeilig zu verweigern und ihm die Gelegenheit, sich probeweise im Dienste zu bewähren, durch vorzeitige Entlassung überhaupt zu entziehen.

Nr. 456.

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenn der Entlassungsgrund erst „nachher" zum Vorschein kommt; entscheidend ist nur, dass er während des Arbeitsverhältnisses wirklich vorhanden war. §§. 82, 84 Gew. O. und Art. 64 H. G. B.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 10. Jänner 1902, Cr. I, 13/2.

Der geklagte Schnittwarenhändler hat dem Kläger, seinem Platzagenten, am 15. December 1901 den Dienst dem Vertrage gemäß auf einen Monat gekündigt, ihn aber bereits am 27. December 1901 aus dem Dienste entlassen.

Die Klage des Platzagenten auf Lohnvergütung für die restliche Kündigungsfrist im Betrage von 66 K wurde zurückgewiesen.

Gründe: Dass der Kläger auch nach der Kündigung ungeachtet wiederholter fruchtloser Ausstellungen die Geschäftsstunden nicht pünktlich einhielt, und am 26. December 1901 sein Nichterscheinen in das Geschäft wegen Erkrankung nicht sofort entschuldigte, waren zwar keine derartigen Fehltritte, welche die Entlassung des Klägers vor Ablauf der Kündigungsfrist rechtfertigen könnten, wohl aber der Umstand, dass der Geklagte in den letzten Tagen aus entfernteren Verdachtsgründen: wegen „verschwenderischer Lebensart", „geheim gehaltenen Unterhandlungen mit den Kundschaften" u. dgl. gegen den Kläger Mißtrauen wegen Untreue geschöpft und dass sich dieser Verdacht in der Folge nach Entlassung des Klägers wirklich als begründet erwiesen hat.

Es ist nämlich nach der Entlassung des Klägers zum Vorschein gekommen, dass er bereits im October und November den ihm von einer Kundschaft für den Geklagten anvertrauten Betrag von 10 K sich zugeeignet, ferner Forderungen des Principals im Betrage per 20 K und 6 K zur Bezahlung seiner eigenen Forderungen eingezogen hat. Kläger war daher im Dienste untreu.

Der Kläger hat wohl gleich nach seiner Entlassung den veruntreuten Betrag und auch die eingezogenen Forderungen bezahlt, allein wenn auch dadurch deshalb Kläger straflos wurde, kann doch sein ungetreues Verhalten nicht als ungeschehen gelten,

Vergebens wird endlich geltend gemacht, der Geklagte habe von der Untreue des Klägers erst nach dessen Entlassung Kenntnis erlangt; denn das Mißtrauen des Geklagten hat sich als begründet erwiesen. Es ist daher belanglos, wann die Untreue bewiesen wurde, sondern lediglich entscheidend, dass der Entlassungsgrund (Art. 64, Z. 1, H. G. B.) während des Dienstverhältnisses wirklich vorhanden war.

Nr. 457.

I. Die Schadloshaltung im Sinne des §. 83 Gew. O. setzt im Gegensatze zur Lohnvergütung nach §. 84 Gew. O. einen Schaden voraus und kann sich auch auf den Verdienstentgang für die Kündigungsfrist erstrecken. §§. 1155 und 1323 a. b. G. B.

II. Der Umstand, dass der Arbeiter gegen Lohn weiter beschäftigt war oder die Gelegenheit zur Erlangung einer angemessenen Arbeit unbeachtet ließ, ist vom Geklagten zu beweisen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 20. Februar 1902, Cr. I, 117/2.

Der in die Dampfwaschunternehmung der Firma O. K. eingeführte Zwangsverwalter hat dieses Gewerbe auf Grund der in den §§. 55 und 56 Abs. 5 und 6 Gew. O. und §§. 341 ff. Exec. Ordg. normierten Bestimmungen fortgeführt, als jedoch die zur Ausübung des Gewerbes erforderlichen Gegenstände zwangsweise verkauft wurden, die Weiterführung der Unternehmung aufgeben müssen, so dass er außer Stande war, die Arbeiter und namentlich auch den Kläger weiter zu beschäftigen.

Der Letztere belangt den durch den Zwangsverwalter vertretenen ehemaligen Gewerbsunternehmer auf Schadloshaltung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist im Betrage von 48 K. Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Anspruch auf Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist im Sinne des §. 83 Gew. O. setzt im Gegensatze zu der im §. 84 Gew. normierten gesetzlichen Bestimmung voraus, dass der Arbeiter durch das Aufhören des Gewerbebetriebes wegen Entgang der Kündigungsfrist einen Schaden thatsächlich erlitten habe.

Der Kläger behauptet, dass alle seine Bemühungen eine andere angemessene Beschäftigung zu finden während der 14 Tage nach Auf-

hören des Gewerbebetriebes erfolglos waren, der erlittene Schaden daher dem für diese Zeit entgangenen bisherigen Lohne — also dem Verdienstentgange — gleichkomme.

Die Schadloshaltung nach §. 83 Gew, O. erstreckt sich auch auf den Verdienstentgang für die Kündigungsfrist wenigstens in dem Maße, als der Arbeiter während dieser Zeit keine — wie bisher einträgliche — angemessene Beschäftigung fand.

Der Beweis über den Umstand, dass der Kläger wieder beschäftigt war oder die Gelegenheit zur Erlangung einer angemessenen Arbeit unbeachtet liess, kann jedoch dem Kläger nicht aufgebürdet werden, weil der Beweis über eine derartige rechtsvernichtende Einrede nur dem Geklagten obliegt.

Nachdem aber eine solche Einrede gar nicht vorgebracht wurde, übrigens das Gericht aus dem instructiven Vorbringen der Parteien die Überzeugung gewonnen hat, dass der Kläger während der fraglichen Zeit überhaupt nicht beschäftigt war, so ist nach §§. 267 und 273 C. P. O. anzunehmen, dass demselben ein Schaden in der Höhe des letzten Verdienstes verursacht worden ist. Der Schaden besteht im vorliegenden Falle in dem Entgange des bisherigen Lohnes, daher der Anspruch auf Ersatz dieses ganzen Verdienstentganges begründet ist und der Klage stattzugeben war.

Nr. 458.

Bei Prüfung der Einwendung, dass der Hilfsarbeiter zu den mit ihm vereinbarten Arbeiten unfähig befunden wurde (§. 82 lit. b Gew. O.), muss auch die Lohnhöhe berücksichtigt werden; ist der Lohn niedriger als der geringste ortsübliche Taglohn, so muss auch das vom Hilfsarbeiter vorausgesetzte Maß der Eignung dementsprechend herabgesetzt werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. December 1899, Cr. II, 650/99:

Die Klägerin war am 13. December 1899 von dem Beklagten als Arbeiterin für seine Schuhwarenfabrik gegen einen Taglohn von 25 kr. für die erste Woche und von 30 kr. für später aufgenommen worden, sie wurde am 23. December ohne Kündigung entlassen und bezeichnete die Entlassung als grundlos. Die Klägerin begehrte demzufolge die Verurtheilung des Beklagten zur Vergütung des der 14tägigen Kündigungsfrist entsprechenden Lohnes von 2 fl. 40 kr.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, da die Klägerin zu den mit ihr vereinbarten Arbeiten unfähig befunden wurde und begründete diesen Entlassungsgrund nachstehend. Die Klägerin war in der Abtheilung der Fabrik beschäftigt, in welcher die Schuhe auf

den Leisten aufgezwickt werden, und hatte Turnschuhe aufzuzwicken. Obwohl die Klägerin ohne jegliche Vorkenntnisse in die Arbeit eintrat, konnte sie doch bei der Einfachheit dieser Arbeit schon nach zwei Tagen eingeübt sein. Ihre Leistungen befriedigten jedoch den Beklagten aus zwei Gründen nicht; erstens war die Klägerin sehr langsam und zwickte selbst in den letzten Tagen nur 8 Paar Schuhe auf, während es möglich ist, 40—50 Paar in einem Tage herzustellen, zweitens war aber die Arbeit auch fehlerhaft. Die Schuhe waren nicht gleichmäßig gezwickt, indem die Spitzen Hügel hatten und das Afterleder nicht gleichmäßig gekappt war.

Die Klägerin wendete ein, sie habe nach besten Kräften gearbeitet, ihre Arbeiten seien nicht beanständet worden und sie habe sogar mit Beginn der zweiten Woche den versprochenen höheren Lohn erhalten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Vor allem waren mit der Klägerin, welche in einem ähnlichen Betriebe früher nicht beschäftigt war, überhaupt nicht bestimmte Arbeiten vereinbart worden. Sodann aber war dem Beklagten die geringe Leistungsfähigkeit der Klägerin bekannt und dementsprechend setzte er den Lohn für die erste Woche mit 25 kr., später mit 30 kr. fest, welcher Betrag tief unter dem ortsüblichen Taglohn stand.

Es ist nun gewiß möglich, dass eine Arbeiterin auch zu den allereinfachsten Arbeiten unfähig ist, allein eine solche Unfähigkeit wird stets am ersten oder in den allernächsten Tagen zum Vorschein kommen. Die Klägerin aber wurde durch zehn Tage in Arbeit belassen. Daraus nun, dass die Entlassung erst nach dieser Zeit erfolgte, ergab sich, dass sie die Arbeit zu Stande brachte, wenn auch langsam und unvollkommen.

Das Maß der Eignung muß stets nach den concreten Verhältnissen beurtheilt werden und war daher vorliegendenfalls in Würdigung des jugendlichen Alters der Klägerin, des Mangels einer längeren Vorbildung, des untergeordneten Charakters der zugewiesenen Massenarbeit und der Geringfügigkeit des Lohnes tief herabzusetzen.

Das Gewerbegericht ist demnach auf Grund des eigenen Vorbringens des Beklagten zu dem Schlusse gelangt, dass der Klägerin die Fähigkeit zu Arbeiten, deren Wert mit einem Taglohne von 25, beziehungsweise 30 kr. veranschlagt wurde, nicht abgesprochen werden konnte, und es mußte daher, ohne die Notwendigkeit einer Beweisführung über die Eignung der Klägerin das Vorhandensein des im §. 82 lit. b. Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgrundes negiert und dem Klagebegehren stattgegeben werden.

Nr. 459.

Boshafte Beschädigung des Eigenthums des Gewerbsinhabers durch den Gehilfen ist eine strafbare Handlung, welche den Beschädiger des weiteren Vertrauens des Gewerbsinhabers unwürdig erscheinen läßt und die Entlassung des Gehilfen nach §. 82 lit. d. Gew. O. rechtfertigt.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Juli 1899, Cr. II, 356/99.

Am 15. Juli (Samstag) wurde dem Kläger (Tapezierergehilfe) ordnungsmäßig gekündigt. Der Kläger ließ nun am 17. Juli (Montag) Nachmittags um 4 Uhr in Abwesenheit des belangten Meisters Bier und Branntwein in die Werkstatt kommen, hörte zu arbeiten auf, gestattete auch nicht, dass der andere Gehilfe arbeite, zerschlug im angeheiterten Zustande die Seitenlehne eines Divans, zerschnitt das Tuch der Rücklehne und ließ wiederholt mit erhobenen Händen und geballten Fäusten gegen den abwesenden Meister die Drohung laut werden: „Wenn Der mir unter die Hände käme". Wegen dieses Verhaltens wurde der Kläger am darauffolgenden Tage vor Aufnahme der Arbeit entlassen.

Die Klage des Gehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger mag sich am 17. Juli in einem mehr oder weniger trunkenen Zustande befunden haben; er kann aber mit dem Hinweise auf diesen Zustand seine Handlungsweise nicht rechtfertigen. Denn sie schloß eine so vielseitige und so grobe Pflichtenverletzung in sich, dass die sofortige Entlassung des Klägers ohne Rücksicht auf den Grad der Trunkenheit ausgesprochen werden konnte. Schon die Einstellung der Arbeit um 4 Uhr Nachmittags, somit zwei bis drei Stunden vor dem Feierabend und die Verleitung des anderen Gehilfen, das Gleiche zu thun, stellten sich als ein unbefugtes Verlassen der Arbeit und als eine Verleitung des Mitarbeiters zur Pflichtenverletzung dar und waren geeignet, die Entlassung im Sinne des §. 82 lit. f Gew. O. zu begründen, zumal dies zu einer Zeit geschah, in der der Kläger jedenfalls noch vollkommen nüchtern gewesen ist. Vollends außer Zweifel erschien aber die Rechtmäßigkeit der Entlassung auf Grund der Aussage des Zeugen C. F., welche entnehmen ließ, dass der Kläger nur in angeheitertem, somit vollkommen zurechnungsfähigem Zustande aus Bosheit eine Divanlehne zerschlug und den Stoff auf einer zweiten Lehne zerschnitt und sowohl in dieser Art als auch durch die wiederholte Drohung „Wenn Der (Beklagter) mir unter die Hände käme" seiner Rache über die vorausgegangene Kündigung Ausdruck gab.

In diesem Verhalten des Klägers war einerseits eine boshafte Beschädigung fremden Eigenthums, somit eine strafbare Handlung, welche den Thäter des weiteren Vertrauens des Beschädigten unwürdig erscheinen ließ, anderseits eine durch Drohungen verübte grobe Ehrenbeleidigung des Gewerbsinhabers begründet und es war demnach die sofortige Entlassung des Klägers auch nach §. 82 lit, d und f Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 460.

Der Entlassungsgrund des §. 82 lit. g. Gew. O. ist auch dann gegeben, wenn der Gehilfe einen Lehrling gröblich beleidigt.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. April 1899, Cr. II, 213/99.

Der Kläger (Dampfkesselwärter) hat den im Gewerbe des Beklagten (Fleischselchers) in der Lehre stehenden Sohn desselben einen Grasel, Lumpen und H. . . . sohn geheissen und dadurch den Anlass zur sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Er vertrat die Ansicht, dass ein gesetzlicher Entlassungsgrund nicht vorliege, und klagte deshalb auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Sohn des Beklagten war insoferne, als er im Hause desselben wohnte, Hausgenosse und insoferne, als er bei ihm in der Lehre stand, Hilfsarbeiter im Sinne des §. 73 lit. c Gew. O. Die unstreitig grobe Beschimpfung desselben begründete eine Übertretung nach §. 82 lit. g. Gew. O., rechtfertigte die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und benahm dem Kläger das Recht, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen.

Nr. 461.

Eine Körperverletzung berechtigt zur Entlassung, auch wenn sie nicht als eine strafbare Handlung im Sinne des §. 411 St. G. anzusehen ist. (§. 82 lit. g Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Prag vom 18. Juni 1901, Cr. I, 734/1.

A. S., Kutscher, belangte den Fuhrwerker J. V. auf Bezahlung des 14tägigen Lohnes im Betrage von 36 K, weil er am 7. Juni erkrankte und nach seiner Genesung am 12. Juni l. J. nicht mehr in den Dienst aufgenommen wurde.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des klägerischen Antrages, weil Kläger in Abwesenheit des Beklagten am 3. Juni seinem zweiten

Kutscher F. P. einen Schlag mit der Wasserbutte über den Kopf versetzte. Er habe infolgedessen am 4. Juni dem Kläger gesagt, er möge vom Samstag (8. Juni) an sich einen anderen Dienst aufsuchen, am 6. Juni habe der Kläger einen Unfall erlitten, am 9. Juni habe der Beklagte ihm den Lohn ausgezahlt und einen anderen Kutscher aufgenommen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der eidlichen Aussage des Zeugen F. P. und aus dem Zugeständnisse des Klägers gewann das Gericht die Überzeugung, dass sich der Kläger einer Körperverletzung des bei demselben Arbeitsgeber beschäftigten zweiten Kutschers F. P. schuldig gemacht hat, und es war somit der Beklagte gemäß §. 82 lit. g Gew. O. berechtigt, den Kläger ohne Kündigung sofort zu entlassen und somit auch berechtigt, die Entlassung ohne Kündigung auf den 8. Juni (Samstag) festzusetzen.

Unentscheidend ist hiebei, dass infolge des Schlages keine Folgen, sondern blos sichtbare Merkmale eintraten, weil zu einer „Körperverletzung" wohl die sichtbaren Merkmale genügen, ohne dass der Eintritt von Folgen nothwendig wäre, und durch eine Körperverletzung ohne Folgen die Verletzung der im §. 76 Gew. O. angeführten Pflicht des Hilfsarbeiters, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen, gegeben ist. Mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 84 Gew. O. hat der Kläger keinen Anspruch auf Entschädigung und es musste daher der klägerische Anspruch als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 462.

Ein Hilfsarbeiter, der im Werkraume einen anderen Arbeiter zu Boden geworfen und dadurch den Anlaß zu einer Rauferei zwischen Beiden gegeben hat, kann sofort entlassen werden. (§. 82 lit. g Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Juli 1899, Cr. I, 330/99.

Die Klage eines entlassenen Schlossers wurde abgewiesen.

Gründe: Inhaltlich des unbestritten gebliebenen Sachverhaltes hat der Kläger während der Arbeit ohne Anlass einen Mitarbeiter zu Boden geworfen und mit ihm gerauft.

Diese Handlungsweise trug zweifellos die Merkmale einer vor mehreren Personen verübten Mißhandlung eines anderen in demselben Betriebe beschäftigten Hilfsarbeiters an sich und war deshalb als eine

grobe Ehrenbeleidigung, ja im Falle einer Beschädigung oder der Möglichkeit einer solchen selbst als Körperverletzung aufzufassen.

Darnach erschien die sofortige Entlassung des Klägers gemäß §. 82 lit. g Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 463.

Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. (§. 82 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Mai 1899, Cr. II, 236/99.

Der ohne vorherige Kündigung entlassene Kläger (Kutscher) beanspruchte nach Empfang des Lohnes für die Kündigungsfrist (8 Tage) Wohnungs- und Kostentschädigung für dieselbe Zeit. Die Beklagte (Wasenmeisterswitwe) beantragte, den Anspruch abzuweisen, weil ihrer Meinung nach der Kläger durch Mißhandlung des ihm anvertrauten Pferdes Grund zu seiner Entlassung gegeben hat. Der Kläger bezeichnete sein Vorgehen als Züchtigung eines störrigen Pferdes. Dass das geschlagene Pferd störrig ist, hat die Beklagte zugegeben. Die Beklagte wurde zur Zahlung des eingeklagten Entschädigungsbetrages von 4 fl. verurtheilt.

Gründe: Das einmalige Schlagen eines störrigen Pferdes ohne nachweisbare Bosheit und ohne Schadenszufügung ließ sich unter keinen der im §. 82 Gew. O. erschöpfend angeführten Entlassungsgründe, von denen gegebenenfalls nur jene sub lit. d (boshafte Eigenthumsbeschädigung) und sub lit. f (beharrliche Pflichtenvernachlässigung) in Betracht kommen könnten, einreihen. Die Entlassung des Klägers ist daher grundlos erfolgt und berechtigte denselben gemäß §. 84 Gew. O., nebst der bereits erhaltenen Lohnentschädigung die Vergütung seiner sonstigen Bezüge zu beanspruchen.

Nr. 464.

I. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen der durch die Entbindung verursachten vier Wochen übersteigenden Arbeitsunfähigkeit (§. 82 lit. h Gew. O.)

II. Die Auflösung tritt nicht von selbst ein, sondern muss vom Arbeitgeber in bestimmter Form erklärt werden. (§ 82 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Aussig vom 7. Jänner 1901, Cr. II, 4/1.

Klägerin, welche schon über 2 Jahre in der Wirkwarenfabrik des Beklagten als Zuschneiderin beschäftigt war, hat anläßlich ihrer

am 22. September 1900 erfolgten Niederkunft am 21. September die Arbeit verlassen. 4 Wochen nach der Entbindung holte sie aus der Fabrik das ihr gebührende Krankengeld und fragte hiebei den Betriebsleiter, ob sie nach Ablauf der Wochenbettzeit, also in 14 Tagen die Arbeit wieder antreten soll.

Der Betriebsleiter gab keine bestimmte Antwort und erklärte, er wolle sie gerne wieder beschäftigen, sie soll nach den 6. Wochen wiederum nachfragen.

Klägerin meldet sich nach den 6 Wochen mehrmals zur Arbeit, wurde aber immer auf spätere Zeiten vertröstet und ihr schließlich am 31. December 1900 das Arbeitsbuch zurückgeschickt. Sie verlangt die Vergütung der vereinbarten 14tägigen Kündigungsfrist unter Zugrundelegung ihres Wochenverdienstes von 10 K.

Der Beklagte beruft sich auf die Fabriksordnung, welche gleichlautend mit der Bestimmung des §. 82 lit. h Gew. O. normiert, dass er das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung lösen kann, wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über 4 Wochen dauert und beantragt daher die Abweisung der Klage.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die im §. 82 Gew. O. angeführten Auflösungsgründe räumen dem Arbeitgeber lediglich die Berechtigung ein, seinen Arbeiter sofort ohne Kündigung zu entlassen, wirken aber nicht ipso jure lösend. Bis zur eigentlichen Lösung ist gegebenenfalls nur eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen. Es kann keinem Zweifel unterliegen, dass Beklagter im vorliegenden Falle auf Grund des §. 82 lit. h Gew. O. und auf Grund seiner Arbeitsordnung berechtigt war, bei der über 4 Wochen andauernden, wenn auch unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin infolge ihrer Entbindung den Arbeitsvertrag ohne Kündigung zu lösen, aber er hatte diesen Entlassungsgrund, damit er wirksam werde, der Arbeiterin gegenüber in bestimmter und unzweideutiger Form auch geltend zu machen. Dies hat Beklagter unterlassen und dadurch stillschweigend zum Ausdrucke gebracht, dass er von dem ihm zustehenden Entlassungsrechte keinen Gebrauch machen wollte, damit er über die ihm angebotene Arbeitskraft verfügen könne, wenn er sie wiederum benöthige. Es war demnach die Zeit vom 21. September bis zum Zeitpunkte der Ausfolgung des Arbeitsbuches nur als eine vom Beklagten gestattete Arbeitsunterbrechung anzusehen, nicht aber als die Auflösung des mehrjährig bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Entlassung des Hilfsarbeiters war demnach vorzeitig und ohne gesetzlich zulässigen Grund, was den Gewerbsinhaber gemäß § 84 Gew. O. verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn für die Kündigungsfrist von 14 Tagen in der unbestrittenen Höhe von 20 K zu vergüten.

Nr. 465.

Grobe Beleidigung eines Arbeiters durch einen anderen Angestellten, der nicht Stellvertreter des Arbeitgebers ist, berechtigt nicht zum Verlassen der Arbeit. (§. 82 a lit. b Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 31. October 1900, Cr. I, 59/00.

T. A., Arbeiterin in der Buchdruckerei des G. Sch. belangte den Letzteren auf Bezahlung des Betrages von 9 K 32 h als Ersatz des ihr entgangenen Lohnes, weil der Drucker des Beklagten J. B. sich einer groben Ehrenbeleidigung ihr gegenüber schuldig gemacht hat, wesshalb sie die Arbeit sofort verließ.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: §. 82a lit. b Gew. O. bestimmt ausdrücklich, dass der Hilfsarbeiter ohne Kündigung die Arbeit verlassen kann, wenn der Gewerbsinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung schuldig macht und es kann diese klare Bestimmung nicht auch auf den Fall ausgedehnt werden, wenn sich der groben Ehrenbeleidigung ein anderer Hilfsarbeiter schuldig macht.

Nr. 466.

Der an den Arbeiter gerichtete Vorwurf des Arbeitgebers: „Leute, welche mich beschwindeln, kann ich nicht brauchen", ist nur dann ein Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitvertrages durch den Arbeiter (§. 82a lit. b Gew. O.), wenn der Vorwurf des Schwindels dem Arbeiter gegenüber ungerechtfertigt ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 21. December 1900, Cr. I, 366/00.

Kläger, als Siebmachergehilfe bei dem Beklagten gegen 14tägige Kündigung angestellt, hat wegen des obbezeichneten Vorwurfes das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst und verlangt Vergütung für die restliche Kündigungsfrist.

Die Klage wird abgewiesen.

Gründe: Durch die Ergebnisse der Beweisaufnahme ist festgestellt, dass der Kläger bei Vornahme und Ablieferung von Arbeiten den Kundschaften des Beklagten höhere Preise ansetzte, als ihm von dem Beklagten aufgegeben wurde, wobei ein Irrthum auf Seite des Klägers als ausgeschlossen war. Wenn nun auch nicht feststeht, dass der Kläger diese höheren Preise einkassiert und für sich behalten hat, so stellt sich das Verhalten des Klägers, da es einerseits

ein offenbarer Vertrauensmißbrauch anderseits geeignet ist, den Beklagten in seinen Geschäftsinteressen zu schädigen, zum mindesten als ein illoyales Verhalten des Arbeiters dar, welches mit dem von dem Beklagten gebrauchten Ausdrucke nicht zu scharf bezeichnet worden ist.

Bei dem dargestellten Vorgehen des Klägers kann in dem von dem Kläger gerügten Vorwurfe des Beklagten eine grobe Ehrenbeleidigung, welche dem Arbeiter das Recht einräumt, das Arbeitsverhältnis sofort aufzulösen (§. 82a lit. b Gew. O.) nicht erkannt werden, weil dem Beklagten das Recht nicht abgesprochen werden kann, die Handlungsweise des Klägers mit der ihr entsprechenden Bezeichnung zu charakterisieren.

Nr. 467.

Der Arbeiter kann nicht wegen ungebührlicher Vorenthaltung des Lohnes das Arbeitsverhältnis zur Auflösung bringen, wenn er sich mit einer Theilzahlung zufrieden gab und rücksichtlich des Restes dem Arbeitgeber Stundung gewährte. (§. 82a lit. d Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 14. August 1900, Cr. I, 461/00.

Der bei dem Beklagten als Anstreichergehilfe beschäftigt gewesene Kläger begehrt mit Klage vom 13. August Bezahlung eines Lohnrückstandes von 2 K, sowie Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist per 28 K und führt zur Begründung des letzteren Anspruches an, dass ihm bei der letzten Lohnzahlung am 11. August nicht der volle Lohn ausbezahlt wurde, weshalb er das Arbeitsverhältnis löste.

Nach Angabe des Beklagten war Kläger damit einverstanden, dass ihm der Lohnrest per 2 K erst in den nächsten Tagen ausbezahlt werden sollte; er sei jedoch nicht mehr in die Arbeit gekommen und habe sich Montag Nachmittags nur eingefunden, um die Bezahlung des Lohnes und Rückstellung des Arbeitsbuches zu verlangen. Diese Umstände wurden bei der Verhandlung vom Kläger als richtig zugestanden.

Dem Klagebegehren wurde bezüglich des Theilbetrages per 2 K stattgegeben, dasselbe jedoch hinsichtlich der angesprochenen Lohnentschädigung per 28 K abgewiesen.

Gründe: Der Hilfsarbeiter ist gemäß §. 82a lit. d, Gew. O. zum sofortigen Austritte aus der Arbeit berechtigt, wenn ihm der Gewerbsinhaber die bedungenen Bezüge vorenthält. Eine „ungebührliche Vorenthaltung“ liegt nicht nur vor, wenn die Lohnzahlung ungerechtfertigterweise verweigert oder durch unbegründeten Abzug

geschmälert wird, sie ist auch dann gegeben, wenn die Bezahlung des Lohnes oder eines Theiles desselben unterlassen wurde, ohne dass es auf den Grund der unterbliebenen Zahlung ankäme; es ist gleichbedeutend, ob der Arbeitgeber den Lohn nicht bezahlt hat, weil er ihn nicht bezahlen wollte oder weil er ihn nicht bezahlen konnte.

Es kann sohin nicht bezweifelt werden, dass auch im vorliegenden Falle der Kläger, weil ihm eben der volle Lohn nicht ausbezahlt wurde, zur „sofortigen" Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen wäre; er hätte aber dieses Recht auch „sofort" geltend machen müssen; da er sich jedoch mit der ihm angebotenen Theilzahlung zufrieden gab, und bezüglich des Lohnrestes Stundung gewährte, hat er hiemit auf den ihm erwachsenen Anspruch Verzicht geleistet und kann denselben nicht mehr nachträglich geltend machen, sondern nur Bezahlung des Lohnrückstandes begehren.

Nr. 468.

Die Übergabe des unausgefüllten Arbeitsbuches an den erkrankten Arbeiter mit dem Krankenzettel und die Übernahme durch den Arbeiter ist nicht als einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszulegen.

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 19. October 1900, Cr. I. 29/00.

Der Maschinenschlosser F. H. belangte die Firma A. L. auf Bezahlung des Betrages von 22 K 88 h als Ersatz für den entgangenen einwöchentlichen Lohn, weil er nach seiner vom 25. September bis zum 8. October 1900 dauernden Krankheit sich bei der belangten Firma um Arbeit meldete, jedoch auf eine spätere Zeit mit dem Bemerken verwiesen worden sei, dass er Arbeit bekommen werde, falls welche sein wird.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage. Der Kläger sei ohne Kündigung aus dem Lohnverhältnisse getreten, da der Magazineur der beklagten Firma dem Kläger anlässlich seiner Erkrankung mit dem Krankenzettel auch das Arbeitsbuch unausgefüllt übergeben und der Kläger dasselbe übernommen hatte. Er sei demnach mit der sofortigen Auflösung des Lohnverhältnisses stillschweigend einverstanden gewesen. Bei der beklagten Firma sei es üblich, dass im Erkrankungsfalle dem Arbeiter mit dem Krankenzettel auch sein Arbeitsbuch übergeben und hiemit das Arbeitsverhältnis als aufgelöst betrachtet werde, weil der erkrankte Arbeiter häufig nach seiner Genesung in die Arbeit nicht zurückkehrt und das Arbeitsbuch dann bei der beklagten Firma liegen bleibt.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die stillschweigende Übergabe und Übernahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel kann als die einverständliche stillschweigende Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht angesehen werden, da keine Handlung des Klägers vorliegt, die als Zustimmung gedeutet werden könnte. (§. 863 a. b. G B.) Dem Kläger wurde nicht einmal mitgetheilt, dass die Übergabe des Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gleichzuachten sei. Die Ausfolgung des Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel erfolgte vielmehr nach Angabe des Beklagten zu dem Zwecke, damit das Arbeitsbuch bei der beklagten Firma nicht liegen bleibe. Mit Rücksicht auf die Bestimmung der §§. 77 und 84 Gew. O. ist der klägerische Anspruch begründet.

Nr. 469.

In der einem Hilfsarbeiter auf seine Kündigung vom Gewerbeinhaber ertheilten Antwort: „Mir ist es einerlei; Sie können auch sofort gehen!" ist keine Entlassung, sondern der Antrag auf sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses gelegen. Hat der Hilfsarbeiter darauf die Arbeit verlassen, so ist das Arbeitsverhältnis als einverständlich gelöst anzusehen. (§§. 72, 82 und 84 Gew. O. und §. 1444 a. b. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Juni 1899, Cr. II, 279/99.

Der Kläger (Schuhmachergehilfe) beanspruchte Lohnentschädigung für 14 Tage (die gesetzliche Kündigungsfrist), weil er angeblich am 31. Mai 1899 vorzeitig entlassen worden ist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Mit der auf die Kündigung des Klägers ertheilten Antwort: „Mir ist es einerlei; Sie können auch sofort gehen!" hat der Beklagte den Kläger nicht entlassen, sondern demselben einen Antrag zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses gestellt, dessen Annahme oder Ablehnung diesem freistand. Hat der Kläger sodann die Aushändigung seines Arbeitsbuches begehrt und die Arbeit verlassen, so ist obiger Antrag von ihm angenommen und das Arbeitsverhältnis einverständlich vorzeitig aufgehoben worden. Sein Lohnentschädigungsanspruch für die Kündigungsfrist entbehrte darnach der im §. 84 Gew. O. bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen und war deshalb zurückzuweisen.

Nr. 470.

Einverständliche Aufhebung des Lohnverhältnisses liegt vor, wenn der Gewerbeinhaber dem Hilfsarbeiter ordnungsmäßig kündigt, zugleich aber freistellt, sofort auszutreten, und wenn der Hilfsarbeiter daraufhin sogleich die Arbeit verlässt. (§. 84 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Mai 1899, Cr. II, 261/99.

Der Gehilfe J. K. behauptete, von dem Friseur R. W. am 17. Mai 1899 ohne Kündigung und ohne Grund entlassen worden zu sein und klagte deshalb den Lohn für die Kündigungsfrist im Betrage von 10 fl. ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Ergebnisse des Zeugenbeweisverfahrens hat der Kläger auf die ihm am 17. Mai vor- und nachmittags mit den Worten, dass er in 14 Tagen zu gehen habe, gegebene Kündigung jedesmal erwiedert: „Meinetwegen auch gleich!" Mit dieser Entgegnung hat derselbe zweifellos zu erkennen gegeben, dass ihm die Kündigung gleichgiltig sei, und dass er gegen eine sofortige Lösung des Lohnverhältnisses nichts einzuwenden hätte. Wenn der Beklagte auf diese, als ein Antrag zur sofortigen Aufhebung des Lohnverhältnisses aufzufassende gegnerische Bemerkung eingieng und ihm den Austritt mit den Worten, er könne gehen, wenn er wolle, freistellte, so konnte das nachherige Ausbleiben des Klägers nur im Sinne einer durch gegenseitiges Einverständnis erfolgten vorzeitigen Vertragslösung aufgefasst werden. Der klägerische Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist entbehrte danach der im §. 84 Gew. O. angeführten gesetzlichen Voraussetzungen und war abzuweisen.

Nr. 471.

Verzicht auf die gesetzlich zulässige Entlassung liegt nicht vor, wenn diese nicht sofort, sondern erst bei der nächsten Lohnauszahlung erklärt wird. (§. 82 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 4. Mai 1900, Cr. I, 107/00.

Der Kläger, welcher bei dem Beklagten gegen 14tägige Kündigung als Bäckergehilfe in Arbeit stand, verlangt wegen am 29. April 1900 erfolgter Entlassung durch den Arbeitgeber die Vergütung der 14tägigen Frist gemäß §. 84 Gew. O.

Der Beklagte behauptet, zu dieser Entlassung berechtigt gewesen zu sein, weil der Kläger ihn und seinen Hilfsarbeiter gröblich beschimpft,

sie mit dem Erstechen bedroht und den Gehilfen E. F. zum Ungehorsam gegen ihn aufgereizt habe. (§. 82 lit. f, g Gew. O.)

Dieses Vorbringen wird durch die Beweisaufnahme als richtig festgestellt.

Der Kläger wendet dagegen ein, dass die von dem Beklagten vorgebrachten Umstände sich am 26. April 1900 zugetragen haben; wenn der Beklagte sie zum Anlass der sofortigen Entlassung nehmen wollte, hätte er die Entlassung sogleich aussprechen müssen. Er habe mit der Entlassung drei Tage zugewartet und hiedurch zu erkennen gegeben, dass er das den Entlassungsgrund bildende Verhalten des Klägers nachgesehen habe.

Der Beklagte behauptet, er habe sofort nach dem gerügten Vorfalle den Entschluss gefasst, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen, habe jedoch diese Entlassung erst bei der nächsten Lohnauszahlung vorgenommen, weil er zur Zeit des Vorfalles nicht bei Cassa gewesen sei und deshalb dem Kläger, wenn er ihn sofort entlassen hätte, nicht die Lohnabfertigung hätte zukommen lassen können.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Wenn der Arbeitgeber ungeachtet des Bestandes der im §. 82 Gew. O. angeführten Bedingungen, unter welchen das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufgelöst werden kann, von der ihm durch §. 82 Gew. O. eingeräumten Berechtigung der sofortigen Vertragsauflösung keinen Gebrauch macht, sondern den Arbeiter in Arbeit behält, so muss allerdings gemäß §. 863 a. b. G. B. in der Regel angenommen werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeiter den Entlassungsgrund nachgesehen hat. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle nicht mehr berechtigt, den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den erwähnten Entlassungsgrund in späterer Zeit aufzulösen. Ein solches Nachsehen kann aber da nicht angenommen werden, wo der Entschluss, den Arbeiter zu entlassen, von dem Arbeitgeber sogleich nach Kenntnis der Entlassungsursache gefasst und aus Rücksichten des Gewerbebetriebes erst wenige Tage darauf zur Ausführung gebracht wurde. Vorliegend wurde angenommen, dass der sofort gefasste Entschluss wegen Mangel an Zahlungsmitteln bis zum nächsten Lohnauszahlungstage aufgeschoben wurde, und der Arbeitgeber nicht die Absicht hatte, dem Kläger sein Verhalten, welches den Entlassungsgrund des §. 82, lit. f, g Gew. O. bildet, nachzusehen, und dass er darum das Recht, den Aufhebungsgrund des §. 82, lit. f, g Gew. O. gegen den Kläger geltend zu machen, nicht verwirkt hat.

Nr. 472.

Die Geltendmachung der Entlassungsgründe nach §. 82 Gew. O. ist solange zulässig, als nicht ausdrücklich oder stillschweigend hierauf verzichtet wird. — Entlassung wegen grober Beleidigung der übrigen Hilfsarbeiter. (§. 82 lit. g Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Juni 1899, Cr. II, 303/99.

Der Kläger (Bäckergehilfe) beanspruchte wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung Lohnentschädigung für die achttägige Kündigungsfrist in der Höhe von 12 fl. Nach dem unbestritten gebliebenen Sachverhalte haben sich am 28. Mai 1899 sämmtliche Mitarbeiter des Klägers gegen ihn aufgelehnt und ihm sein weiteres Verbleiben in der Backstube unmöglich gemacht. Das vom Kläger veranlasste Einschreiten eines Wachmannes ist ohne Erfolg geblieben. Der Kläger musste schließlich der Übermacht weichen und die Backstube verlassen. Die Beklagte (Bäckermeisterswitwe) behielt sich für ihre endgiltigen Verfügungen eine Bedenkzeit vor, während deren der Kläger mit der Arbeit aussetzte. Als sie erfahren hatte, dass die Hilfsarbeiter in der letzten Zeit wiederholt vom Kläger beschimpft und bedroht worden waren, und dass sie auf keinen Fall mit ihm weiter arbeiten wollen, gab sie nach mehreren fruchtlos gebliebenen Versuchen, die Gegensätze zu vermitteln, am 1. Juni dem Kläger unter Aushändigung des Arbeitsbuches bekannt, dass er entlassen sei. Durch die Aussagen von vier Zeugen wurde festgestellt, dass der Kläger die mit ihm beschäftigt gewesenen fünf Gehilfen am 28. Mai und wiederholt vor diesem Tage roh beschimpft und mit Misshandlungen bedroht hat.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens hat der Kläger sich wiederholt grober Ehrenbeleidigungen gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig gemacht und damit der Beklagten einen im §. 82, lit. g Gew. O. gesetzlich anerkannten Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Wenn die Beklagte die Entlassung des Klägers nicht sofort ausgesprochen, sondern erst nach einer dreitägigen Bedenkzeit und nach wiederholten fruchtlosen Versuchen, beruhigend und vermittelnd einzugreifen, verfügt hat, so ist sie nur im Interesse des Klägers und nicht gegen den ausgesprochenen Willen desselben vorgegangen. Auf keinen Fall liess sich hieraus ein Verzicht der Beklagten auf die Geltendmachung des angeführten Entlassungsgrundes ableiten. Sobald aber die Entlassung des Klägers rechtmäßig geschehen ist, entbehrte der von ihm nach §. 84 Gew. O.

erhobene Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist der gesetzlichen Voraussetzungen. Der Kläger war demnach mit seinem Anspruche abzuweisen.

Nr. 473.

Der Unternehmer ist nicht berechtigt, dem gegen Monatslohn angestellten Handlungsgehilfen ohne besondere Vereinbarung wegen Ausbleibens von der Arbeit einen Abzug zu machen. (§. 88a, lit. g Gew. O., Art. 64, Z. 3, H. G. B.)

Urtheil des Gewerbegerichtes in Prag vom 30. Jänner 1901, Cr. I, 8/1.

Dem Handlungsgehilfen W. A. wurde im Monate December 1900 um 20 K weniger an Monatslohn ausgezahlt und bei seinem am 12. Jänner 1901 erfolgenden Dienstaustritte erhielt er um 4 K 80 h weniger als ihm für diese Zeit an Gehalt gebürt hätte. Er belangte den Principal J. W. auf Bezahlung dieses Restbetrages von 24 K 80 h.

Der Beklagte gestand zu, 11 K 40 h dem Kläger nicht ausbezahlt zu haben, weil Kläger die Annahme dieses Betrages verweigerte, bezüglich des übrigen Betrages beantragte er die Abweisung der Klage, weil Kläger am 27., 29. und 30. December 1900 und 10. Jänner 1901 nicht ins Geschäft gekommen sei. Er habe deshalb den auf vier Tage entfallenden Lohn in Abzug gebracht und um den auf einen Tag entfallenden Betrag auszurechnen, den Monatslohn in 31 Theile getheilt, ferner habe er den Betrag von 34 h in Abzug gebracht, weil er diesen Betrag laut vorgelegter Bestätigung für den Kläger in die Krankencasse bezahlen musste.

Der Kläger wendete gegen den Abzug von 34 h nichts ein, bezüglich des Ausbleibens führte er an: Am 27. December sei er beurlaubt, am 29. und 30. December sei er krank gewesen und am 10. Jänner 1901 habe er sich für den am Sonntag vor den Weihnachtsfeiertagen 1900 verrichteten Nachmittagsdienst einen Ersatz genommen. Die Berechnung des Taggehaltes nach 31 Tagen im Monate bezeichnete er als unrichtig, da bloß 30 Tage per Monat gerechnet werden sollten.

Der Klage wurde hinsichtlich des Betrages von 23 K 22 h stattgegeben, hinsichtlich des Betrages von 1 K 58 h wurde der klägerische Antrag abgewiesen.

Gründe: Hinsichtlich des Betrages von 11 K 40 h musste der Klage auf Grund des Anerkenntnisses des Beklagten stattgegeben werden. Zum Lohnabzuge für diejenigen Tage, an welchen der Kläger vom Geschäfte ausblieb, war der Beklagte nicht berechtigt, denn eine

dießbezügliche Vereinbarung, (§ 88a, lit. g Gew. O.) ist nicht getroffen worden und die Gewerbeordnung (§. 82, lit. f), und das Handelsgesetzbuch, (Art. 64, Z. 3), setzen auf unberechtigte Pflichtverletzungen die Entlassung ohne Kündigung fest. Der Unternehmer ist nicht berechtigt, die Entlassung einseitig in eine Geldstrafe zu verwandeln.

Hinsichtlich des Betrages von 34 h musste der klägerische Antrag abgewiesen werden, weil der Beklagte die Bezahlung dieses auf den Kläger entfallenden Beitrages zur Krankencasse nachgewiesen und Kläger die Bezahlung anerkannt hat.

Die Abweisung des klägerischen Antrages bezüglich des Betrages von 1 K 24 h hat ihren Grund darin, dass bei Berechnung des auf einen Tag entfallenden Theilbetrages des Monatslohnes nicht die Bestimmung des §. 902 a. b. G. B. zur Anwendung gebracht werden kann, weil der Handlungsgehilfe (Arbeiter) für jeden Tag geleisteter Arbeit Zahlung erhalten will, während er bei der vom Kläger beantragten Berechnungsart in jenen Monaten, welche 31 Tage zählen, am letzten Tage des Monates keine Zahlung erhalten würde, der Unternehmer müsste aber bei Aufnahme eines neuen Arbeiters während des Monates einen größeren als den vereinbarten Lohn zahlen.

Nr. 474.

Eine ungebürliche Vorenthaltung der bedungenen Bezüge liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber lediglich wegen Mangel an Barmitteln außer Stande ist, den fälligen Lohn auszuzahlen. (§. 82 a, lit. d Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Mai 1899, Cr. II, 254/99.

Dem auf Bezahlung der Lohnrückstände und eines Entschädigungsbetrages gerichteten Klagebegehren wurde in vollem Umfange stattgegeben.

Gründe: Die gegen den eingeklagten Entschädigungsanspruch vom Beklagten erhobene Einwendung, dass er wegen Mangel an Barmitteln mit der Zahlung des Lohnes im Rückstande geblieben sei, änderte nichts an der Thatsache, dass die Auszahlung des klägerischen Verdienstes ohne gesetzlichen Grund verweigert, der bedungene fällige Lohn somit ungebürlich vorenthalten worden ist, und war daher nicht geeignet, das in den §§. 82a, lit. d und 84 Gew. O. begründete Recht des Gehilfen, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen und die Vergütung seiner Bezüge für die Kündigungsfrist zu begehren, in Frage zu stellen. Es war daher auch rücksichtlich der vom Beklagten bestrittenen Entschädigungsforderung nach dem Klageantrage zu erkennen.

Nr. 475.

1. Bei vorbehaltloser Annahme des vereinbarten Wochenlohnes seitens des Hilfsarbeiters durch eine geraume Zeit ($1^1/_2$ Jahre) ist Verzicht auf Entlohnung für während der Mittagspause geleistete Arbeit anzunehmen. (§. 96 a Gew. O.)

2. Der für eine Partei als Vertreter erscheinende Angestellte muss seine Bevollmächtigung durch eine schriftliche Vollmacht darthun. (§. 30 C. P. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 18. März 1901, Cr. 3/1, abgeändert mit Urtheil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Troppau vom 19. April 1901, Cg. II, 146/1.

Der Mühlenarbeiter A. belangt seinen gewesenen Dienstherrn B., Dampfmühlenbesitzer, auf Zahlung von 157 K 50 h mit der Begründung, dass geleistete Überstunden bei der allwöchentlich am Samstag stattfindenden Auszahlung mit 28 h berechnet, u. zw. dem vereinbarten Taglohn von 2 K 90 h zugeschlagen wurden.

Die Arbeitsordnung, welche gemäß der Bestimmung ihres §. 14 den Dienstvertrag zwischen Arbeitgeber und Hilfsarbeiter bildet, bestimmt im §. 3: „Die Arbeitszeit ist im allgemeinen auf 12 Stunden festgesetzt, während welcher Zeit $^1/_2$ Stunde von 8 bis $8^1/_2$ Uhr vormittags für das Frühstück, 1 Stunde von 12 bis 1 Uhr mittags für das Mittagessen und $^1/_2$ Stunde von 4 bis $4^1/_2$ Uhr nachmittag für die Vesperpause gewährt wird.

Während der Mittagszeit werden die Maschinen abgestellt, während der Frühstück- und Vesperpause aber nicht."

Nun seien aber thatsächlich die Maschinen während der Mittagspause niemals abgestellt worden, Kläger habe die Maschinen während dieser Zeit stets bedient und er habe daher für die Dauer seiner Dienstzeit (22. November 1899 bis 5. März 1901) nach seiner Berechnung 375 Überstunden zu Recht, die er mit Rücksicht darauf, als er niemals sein Mittagsbrot einnehmen konnte, mit 42 h berechne, woraus sich der eingeklagte Betrag von 157 K 50 h ergebe.

Kläger habe sich diesbezüglich einmal an den Obermüller gewendet, dieser habe ihn an den Dienstgeber gewiesen, Kläger habe sich jedoch nicht an diesen gewendet.

Bei der mündlichen Verhandlung erschien Kläger und für den Beklagten dessen Disponent (nicht Procurist) C., der mit Beschluss als Bevollmächtigter nicht zugelassen wurde, da er sich mit einer Vollmacht (§. 30 C. P. O., §. 22 Gew. Ger. G.) nicht ausweisen konnte und es wurde auf Antrag des Klägers ein Versäumnisurtheil im Sinne des Klagebegehrens gefällt.

Das Berufungsgericht ergänzte bei der mündlichen Verhandlung das klägerische Vorbringen dahin, dass bei den Mahlapparaten, bei welchen Kläger während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses beschäftigt war, im Ganzen zwei Arbeiter arbeiteten. Die in Streit verfangene Entlohnung habe Kläger niemals vom Beklagten angesprochen, weil er befürchtete, hiedurch die Arbeit zu verlieren.

Das Berufungsgericht änderte das Urtheil erster Instanz ab und erkannte auf Abweisung der Klage.

Gründe: Wenn auch die Präcludirung des Beklagten und die Erlassung des Versäumnisurtheiles als im Gesetze begründet angesehen werden muss und demzufolge auch nicht auf das Vorbringen des Beklagten in der Berufungsausführung und Berufungsverhandlung, sowie auf die von ihm angebotenen Beweise Rücksicht genommen werden kann, so war doch der Klagsanspruch als weder durch die Sachlage noch durch das Gesetz begründet abzuweisen.

Denn, wird erwogen, dass nach Angabe des Klägers selbst dieser während der ganzen Dauer seines Dienstverhältnisses (22. November 1899 bis 5. März 1901) die ihm zugewiesene Arbeit auch während der Mittagspause von 12 bis 1 Uhr widerspruchslos verrichtete, dass er weiters den ihm wöchentlich ausbezahlten vereinbarten Lohn gleichzeitig mit der für andere Überstunden bezahlten Entlohnung ohne Vorbehalt annahm, wird weiters erwogen, dass Kläger trotz Aufforderung des ihm vorgesetzten Obermüllers niemals einen derartigen Anspruch an den Beklagten im Laufe des Arbeitsverhältnisses stellte, so muss wohl aus diesem Verhalten gefolgert werden, dass er mit dem ihm wöchentlich ausbezahlten Lohne als Entlohnung für seine gesammte Arbeitsleistung einverstanden war. (§. 863a b. G. B.)

Nr. 476.

Die Entscheidung über Klagen des Hilfsarbeiters auf Zahlung einer lebenslänglichen Rente wegen Invalidität infolge einer durch Mangel einer Heizanlage zugezogenen Erkältung gehört zur Competenz der Gewerbegerichte. (§. 4 lit. c. Gew. Ger. G.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 2. October 1901, Cr. 10/1.

Der Hilfsarbeiter A. verlangte von der Fabriksfirma B. die Zahlung einer lebenslänglichen Rente von 6 K wöchentlich, beginnend vom 6. September 1900, eventuell einer Abfindungssumme von 2000 K mit der Motivirung, er sei als Schermeister im Jahre 1898 in einen neuerbauten Arbeitssaal gewiesen worden, in welchem die Heizleitung so spät fertiggestellt wurde, dass er durch drei Monate in strenger Winterkälte arbeiten musste. Er habe sich hiedurch einen chronischen

Bronchialkatarrh mit Lungenemphysem zugezogen, der ihn gänzlich arbeitsunfähig macht.

Da die Ursache dieser Invalidität in einem Verschulden seiner Dienstgeberin zu suchen sei, beanspruchte er obige Rente, beginnend von dem Zeitpunkte, zu dem die Krankencassa ihre Unterstützung eingestellt hat. (6. September 1900.)

Das Gewerbegericht, das sich zunächst mit der Frage seiner Zuständigkeit zu befassen hatte, erklärte die vorliegende Sache als zu seiner Competenz gehörig, da die weite Fassung des §. 4 lit. c des Gesetzes vom 25. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, zu der Annahme berechtigt, dass Entschädigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse, auch wenn sie mit der Lohnfrage in keinerlei Zusammenhange stehen, vor das Gewerbegericht gehören, weil zu Entscheidungen dieser Art die wertvolle Sachkenntnis der gewerblichen Beisitzer ebenso zweckdienlich erscheint, wie bei rein technischen Fragen.

Überdies ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien formell noch nicht gelöst worden, zumal noch keine Kündigung erfolgt war und das Arbeitsbuch sich noch in den Händen der Beklagten befand.

Die Klage selbst wurde nach umfangreicher Beweisführung abgewiesen, da der Causalzusammenhang zwischen der Krankheit des Klägers und dem angeblich kalten Local nicht als erwiesen angesehen werden konnte.

Nr. 477.

Wenn die Genossenschaftsversammlung auf Antrag der Gehilfenversammlung beschließt, eine bestimmte Kündigungsfrist in dem betreffenden Gewerbe einzuführen, so kommt ein Collectivvertrag zustande, der auch jene Genossenschaftsangehörige umfasst, die von dem Abschlusse keine Kenntnis erlangt haben, soferne nicht eine abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande gekommen ist. (§§. 119b, 120 Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Graz vom 4. März 1902, Cr. I 105/2.

In dem Rechtsstreite eines Kutschers gegen einen Zweispännerconcessionär wurde vom Beklagten geltend gemacht, dass nicht die gesetzliche 14tägige, sondern dreitägige Kündigungsfrist im Gewerbe gelte, denn von der Gehilfenversammlung (§. 120 Gew. O.) sei an die Genossenschaftsvorstehung der Fiaker das Verlangen gestellt worden, im Fiakergewerbe eine dreitägige Kündigung einzuführen. Diesem Ersuchen sei von der Genossenschaftsversammlung vor etwa einem Monate entsprochen und der bezügliche Beschluss den anwesenden

Vertretern der Gehilfenversammlung bekannt gegeben worden. Kläger bestritt, von diesem Beschluss Kenntnis erhalten zu haben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Es fragt sich nur, ob Kläger für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen (§. 77 Gew. O.) oder für die durch Collectivvertrag vereinbarte dreitägige Kündigungsfrist Entschädigung verlangen kann.

Es steht fest, dass auf Begehren der Gehilfenversammlung (§. 120 Gew. O.) von der Genossenschaftsversammlung der Fiaker beschlossen wurde, in dem Fiakergewerbe eine dreitägige Kündigung einzuführen, und dass dieser Beschluss den anwesenden Vertretern der Gehilfenversammlung bekannt gegeben worden ist. Diese Vertreter der Gehilfenversammlung sind als Mandatare der Hilfsarbeiter der Fiakergenossenschaft anzusehen, so dass zwischen den Unternehmern und den Hilfsarbeitern eine dreitägige Kündigung vereinbart erscheint. Wenn auch Kläger wegen Nichtbesuchens der Versammlung oder aus anderen Gründen von dem gefassten Beschlusse keine Kenntnis erlangt haben sollte, so ist wegen des in Mitte liegenden, den Kläger gerade so wie alle anderen Hilfsarbeiter der Genossenschaft der Fiaker, welche keine separate Vereinbarung hinsichtlich der Kündigung mit den Gewerbsunternehmern getroffen haben, bindenden Collectivvertrages nur die Entschädigung für die entgangene dreitägige Kündigung zuzuerkennen, der Überbetrag dagegen abzuweisen.

Nr. 478.

Der Entlassungsgrund des §. 82, lit. d, Gew. O. liegt vor, wenn der Hilfsarbeiter versucht hat, ohne Wissen des Meisters Arbeiten, welche bei diesem bestellt waren, einem Concurrenzgeschäfte zuzuführen.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 21. Jänner 1901, Cr. I, 15/1.

Kläger, welcher bei dem Beklagten als Gehilfe mit 14tägiger Kündigung angestellt ist, verlangt wegen seiner Entlassung die Vergütung der 14tägigen Kündigungsfrist.

Der Beklagte bringt vor, die sofortige Entlassung sei gerechtfertigt und aus dem Grunde erfolgt, weil Kläger die Kunden des Beklagten diesem abspenstig zu machen und zu einem Concurrenten des Beklagten zu locken gesucht habe, durch welches Verhalten dem Beklagten ein beträchtlicher Ausfall von Kunden erwachsen sei.

Festgestellt wird durch Zeugenbeweis, dass der Kläger den Lehrling eines Tischlermeisters, welcher bei dem Beklagten Tischlerarbeiten ausführen ließ, wiederholt in ungerechtfertigter Weise längere

Zeit auf die bestellte Arbeit warten ließ und diesem bedeutet habe, er solle doch die von dem Meister des Lehrlings dem Beklagten übertragenen Arbeiten bei dem Tischler J. ausführen lassen, weil dieser sie ebenso gut mache und billiger sei als der Beklagte.

Die Klage wird abgewiesen.

Gründe: Durch den Thatbestand ist festgestellt, dass der Kläger den Versuch unternommen hat, hinter dem Rücken seines Meisters Arbeiten, welche bei diesem bestellt waren, einem Geschäftsconcurrenten zuzuführen. Diese Handlungsweise des Klägers ist nicht bloß offensichtlich auf eine Benachtheiligung des Beklagten gerichtet, setzt sich somit mit der im §. 76 Gew. O. statuierten Treuepflicht des Hilfsarbeiters gegen den Gewerbsinhaber in Widerspruch, sondern trägt, nachdem sie ohne Wissen dieses letzteren und in der vorauszusetzenden Absicht, einem Dritten zum Schaden des Gewerbsinhabers Vortheil zuzuwenden, vorgenommen wurde, alle Begriffsmerkmale der strafbaren Handlung des versuchten Betruges an sich, sie ist zweifellos auch geeignet, den Hilfsarbeiter des Vertrauens des Gewerbsinhabers unwürdig erscheinen zu lassen.

Hierin ist aber der im §. 82 lit. d, Gew. O. angeführte Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses enthalten.

Nr. 479.

Ein Heimarbeiter, der ohne ausdrückliche Einwilligung seines ständigen Arbeitgebers auch für andere Arbeitgeber gleicher Kategorie Arbeiten verrichtet, kann deshalb allein aus dem Grunde des §. 82, lit. e, Gew. O. nicht entlassen werden.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 17. April 1901, Cr. 1, 95/1.

Die beklagte Firma hat den bei ihr im Accordlohne stehenden Heimarbeiter F. S. entlassen, insbesondere auch darum, weil er für Concurrenten arbeitete. Derselbe verlangt die Vergütung für die vereinbarte Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch festgestellt ist, dass der Kläger, ohne hiezu die Einwilligung der beklagten Firma einzuholen, als Heimarbeiter für einen das Schneidergewerbe betreibenden Meister, somit für ein Concurrenzgeschäft des Beklagten Arbeiten übernommen und ausgeführt hat, so wäre in diesem Verhalten bloß dann ein Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung nach §. 82 lit. e, Gew. O. zu erblicken, wenn festgestellt würde, dass diese von

dem Kläger betriebene Nebenarbeit eine seiner Verwendung im Gewerbe des Beklagten abträgliche ist, d. h., dass diese Nebenbeschäftigung dem Beklagten einen unmittelbaren materiellen Schaden verursacht. Dieses hat jedoch der Beklagte weder behauptet noch erwiesen und kann auch der Natur der Sache nach eine Schädigung des Beklagten durch Verrichtung von Arbeiten durch den Kläger für andere Arbeitgeber nicht angenommen werden, zumal der Kläger Heimarbeiter ist, für den Beklagten gegen Accordlohn arbeitet und die Beweisaufnahme nicht festgestellt hat, dass der Beklagte durch den Kläger bei Ablieferung der Arbeiten hingehalten oder durch Verwendung von Werkzeugen und Materialien, welche dem Kläger zur Arbeitsausführung von dem Beklagten übergeben wurden, von dem Kläger irgendwie benachtheiligt wurde.

Nr. 480.

Der Anspruch eines Handlungsgehilfen auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit und Dienstunfähigkeit nach Ablauf von 6 Wochen (Art. 60 H. G. B.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. September 1899, Cr. I, 444/99.

Die Klägerin, welche mit einem Monatsgehalte von 25 fl. in dem Commissionsgeschäfte der belangten Handelsfirma als Comptoiristin angestellt war, erkrankte am 31. Juli, meldete dies und stellte zugleich ihr Wiedererscheinen am 7. August in Aussicht. Am 5. August benachrichtigte sie die Firma, dass ihr Wiedererscheinen erst am 9. August werde möglich sein. Der Firmainhaber war über diese Nachricht ungehalten und ließ in seinem Unwillen der Klägerin durch den Überbringer der Botschaft sagen, dass sie überhaupt nicht mehr zu kommen brauche. Unmittelbar darauf (noch am selben Tage) sendete er ihr eine schriftliche Kündigung des Dienstverhältnisses. Am 31. August erhielt die Klägerin ihren Gehalt ordnungsmäßig ausbezahlt; dagegen wurde ihr die Auszahlung des Gehaltes per September verweigert.

Unter Berufung auf die gesetzliche, mit Schluss des Kalendervierteljahres endende Kündigungsfrist beanspruchte die Klägerin die Gehaltsrate für den Monat September per 25 fl.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des auf den Gehalt für 6 Wochen fehlenden Betrages von 8 fl. $33^1/_2$ kr. verurtheilt.

Der Mehranspruch der Klägerin wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Klägerin, ohne einem Widerspruch zu begegnen, behauptete, dass sie durch mehr als 6 Wochen krank und an der Leistung der Dienste verhindert war, so konnte sie angesichts

der Bestimmung des Art. 60, H. G. B. keine höheren Ansprüche stellen, als dass ihr der Gehalt für 6 Wochen ausbezahlt werde. Keineswegs konnte sie aus dem angeblichen Verziehte der beklagten Firma auf weitere Dienste größere Ansprüche ableiten, da ein solcher Verzicht nur dann hätte Bedeutung erlangen können, wenn die Klägerin in die Lage gekommen wäre, Dienste zu leisten.

Dies war aber nach den eigenen Angaben der Klägerin bis 30. September nicht der Fall.

Demgemäß konnte ihr nur jener Theilbetrag zugesprochen werden, welcher auf einen 6wöchentlichen Gehalt fehlte, und welcher von der beklagten Firma durch den Hinweis auf die Krankheit der Klägerin und auf die gesetzliche Einschränkung ihrer Ansprüche anerkannt wurde.

Da die Klägerin für 32 Krankheitstage den Gehalt bereits erhalten hatte, so gebürte ihr darnach nur noch die auf 10 Tage entfallende Quote per 8 fl. $33^1/_2$ kr. und war der von ihr geltend gemachte Mehranspruch abzuweisen.

Nr. 481.

Ein Gewerbeinhaber wird von seiner Verpflichtung, dem Hilfsarbeiter den Lohn in barem Gelde auszuzahlen (§. 78 Gew. O.), nicht befreit, wenn er den schuldigen Betrag nur vorzählt, ihm aber nicht die Möglichkeit bietet, den Betrag in Besitz zu nehmen, vielmehr die Wegnahme des Betrages oder eines Theiles durch einen Gläubiger des Hilfsarbeiters zulässt.

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. October 1899, Cr I 446/99.

Die Klägerin, welche bei dem Belangten (Zuckerbäcker) als Ladenfräulein bedienstet war und einen Lohn von 10 fl. monatlich bezog, klagte nach ihrem Austritte am 5. October einen Lohnrückstand von 10 fl. ein. Bei der Tagfahrt am 6. October anerkannte der Beklagte den gegnerischen Lohnanspruch und verpflichtete sich bei Execution, den schuldigen Lohnbetrag per 10 fl. noch an demselben Tage der Klägerin zu bezahlen. Diese begab sich über Aufforderung des Beklagten in dessen Geschäft, um den Betrag in Empfang zu nehmen. Daselbst zählte ihr der Belangte auf einen Tisch den zur Auszahlung vorbereiteten Betrag, bestehend aus einer Fünfguldennote, vier Guldenstücken, einer Krone und Kleingeld vor. Noch bevor aber die Klägerin in die Lage kam,

das Geld in Empfang zu nehmen, trat der im Geschäfte anwesende Händler V. rasch heran, nahm von dem auf dem Tische liegenden Gelde den Betrag von 1 fl. 50 kr. an sich und erklärte, dass damit eine Schuld der Klägerin an ihn beglichen sei.

Die Klägerin strengte, um einer allfälligen Anfechtung der Execution, welche sie auf Grund des gerichtlichen Vergleiches vom 6. October hätte einleiten können, zu begegnen, gegen den Beklagten eine Klage an, worin sie begehrte, urtheilsmäßig festzustellen, dass der Belangte seiner in dem bezogenen Vergleiche übernommenen Verpflichtung, ihr den schuldigen Lohn von 10 fl. zu bezahlen, in Bezug auf den Theilbetrag von 1 fl. 50 kr. nicht nachgekommen sei.

Dem Feststellungsantrage der Klägerin wurde stattgegeben.

Gründe: Die Zahlung einer Schuld hat unter Anwesenden gemäß §§. 426 und 1412 a. b. G. B. durch die Übergabe des schuldigen Betrages von Hand zu Hand zu geschehen und kann deshalb nach Vorzählung des Betrages erst dann als erfolgt angesehen werden, wenn der Gläubiger den Betrag in Besitz genommen hat.

Letzteres traf aber gegebenenfalls nicht zu.

Nach dem unbestritten gebliebenen Vorbringen der Klägerin wurde von dem ihr vorgezälten Schuldbetrage per 10 fl. durch den Händler V. ein Theilbetrag von 1 fl. 50 kr. weggenommen, bevor sie den ihr vorgezählten Betrag vom Tische in Empfang genommen hatte und bevor sie auch nur in die Lage gekommen war, von demselben Besitz zu ergreifen. Das Verhalten des Beklagten hiebei wurde von der Klägerin mit Recht als das Ergebnis einer vorgängigen Verabredung mit dem Händler V. hingestellt. Denn nicht allein, dass der Belangte mit den Worten: „Geben Sie ihr nichts heraus“ sein Einverständnis mit der Wegnahme des Theilbetrages per 1 fl. 50 kr. ausdrücklich zu erkennen gegeben hatte, ließen auch die sonstigen im Thatbestande angeführten Umstände, namentlich die Art und Weise der Auszahlung, die Auswahl der Geldstücke und die eingestandene Zuziehung des Händlers V. (angeblich als Zeugen der Zahlung) unzweifelhaft darauf schließen, dass der Beklagte sich mit diesem verabredet hatte.

Der Beklagte, welcher darnach der Klägerin die Möglichkeit, sich in den Besitz des ganzen ihr vorgezählten Betrages zu setzen, nicht nur nicht gegeben, sondern geradezu vereitelt hatte, ist somit seiner Zahlungspflicht rücksichtlich des von dem Händler V. eingezogenen Theilbetrages per 1 fl. 50 kr. nicht nachgekommen.

Demzufolge war dem Feststellungsantrage der Klägerin stattzugeben und im Sinne desselben zu erkennen.

Nr. 482.

Die von dem beklagten Gewerbeinhaber gegen eine Lohnforderung eingewendete Gegenforderung eignet sich weder ganz noch theilweise zur Compensation, wenn sie eine Verrechnung aus Barvorschüssen, Preisen für Lebensmittel und Preisen für geistige Getränke betrifft und die Posten, aus welchen sie sich zusammensetzt, nicht angegeben werden können. (§§. 78, 78 c, 78 e Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. December 1899, Cr II 622/99, Cr II 623/99, Cr II 624/99 und Cr II 625/99.

Die Beklagte, Inhaberin eines Fuhrmanngeschäftes und einer Gemischtwarenhandlung, hatte mit den Klägern F. M., J. N., J. P. und J. F., als diese gegen einen Taglohn von 85 kr. in ihren Dienst traten, vereinbart, dass sie ihnen täglich Lebensmittel, geistige Getränke und Vorschüsse auf Abschlag des Lohnes geben werde. Die Aufschreibung geschah in der Weise, dass die Preise für die verkauften Waren und die Vorschüsse täglich zusammengerechnet wurden und dass nur die Gesammtziffer in das Einschreibbuch zur Eintragung kam.

Als nun den Klägern am 1. December 1899 der Lohn von je 4 fl. 25 kr. ausbezahlt werden sollte, wollte die Beklagte jedem derselben die gesammte Schuld abziehen, so dass jeder Kläger nur einige Kreuzer erhalten hätte, zumal auch vom Ehegatten der Beklagten den Klägern Vorschüsse gegeben worden waren. Die genannten Arbeiter klagten nun den ganzen Lohn von je 4 fl. 25 kr. ein.

Die Beklagte nahm auch bei der Streitverhandlung das Lohnabzugsrecht für sich in Anspruch und gab, als sie angewiesen wurde, die einzelnen Posten anzuführen, aus welchen sich ihre Gegenforderung zusammensetze, an, dass sie dies nicht thun könne und dass sie insbesondere nicht wisse, wie viel die Kläger an Lohnvorschüssen erhalten haben und wie viel sie für Lebensmittel und für geistige Getränke schulden. Auch durch Befragen der Kläger konnten diese Ziffern nicht festgestellt werden. Dagegen gestanden sie zu, dass der Gatte der Beklagten dem F. M. 1 fl. 06 kr., dem J. N. 85 kr., dem J. P. 50 kr. und dem J. T. 91 kr. als Vorschuss gegeben habe.

In den gefällten Urtheilen wurden lediglich diese Beträge von den Lohnforderungen per 4 fl. 25 kr. abgezogen und wurde daher die Beklagte zur Zahlung von 3 fl. 19 kr. an J. M., 3 fl. 40 kr. an J. N., 3 fl. 75 kr. an J. P. und 3 fl. 34 kr. an J. T. verurtheilt.

Gründe: Nach Absatz 3 des §. 78 Gew. O. kann die Verabfolgung von Lebensmitteln auf Rechnung des Lohnes zwischen dem Gewerbsinhaber und dem Hilfsarbeiter vereinbart werden, sofern sie zu einem die Beschaffungskosten nicht übersteigenden Preise erfolgt. Die Beklagte ist nicht nur Fuhrwerkerin, sondern auch Inhaberin einer Gemischtwarenhandlung und behauptete selbst nicht, dass sie den Klägern niedere Preise als den übrigen Kunden gerechnet habe. Es liegt auch klar zutage, dass die Kläger für die Lebensmittel außer den Beschaffungskosten den Gewinn bezahlen mussten, welcher in einem öffentlichen Geschäfte beim Verkaufe solcher Waren allgemein erzielt wird. Infolgedessen war gemäß §. 78c Gew. O. die Vereinbarung, dass die Kläger die Lebensmittel auf Rechnung des Lohnes bei der Beklagten beziehen werden, ungiltig. Ebenso ungiltig war zufolge derselben Gesetzesstelle die Vereinbarung, dass die Beklagte den Klägern entgegen dem Verbote des Absatzes 5 des §. 78 Gew. O. auf Rechnung des Lohnes geistige Getränke creditieren werde.

Im Hinblicke auf die Ungiltigkeit dieser Vertragsbestimmungen und angesichts der ausdrücklichen Anordnung des §. 78 e Gew. O. über die Nichtklagbarkeit der Forderungen für creditierte Waren konnten die Forderungen der Beklagten für geistige Getränke und für auf Borg verkaufte Lebensmittel weder eingeklagt, noch durch Anrechnung geltend gemacht werden. Dagegen war es allerdings zulässig, die Lohnvorschüsse in Abzug zu bringen, und galt dies, da der Gatte der Beklagten unbestrittenerweise als deren Bevollmächtigter gehandelt hat, sowohl hinsichtlich der von der Beklagten persönlich, als auch in Ansehung der von ihrem Gatten gegebenen Barvorschüsse. Denn diese letzteren sind als Vorauszahlungen des am Ende der Lohnperiode fälligen Lohnes aufzufassen, und widerstreitet daher der Abzug nicht den Bestimmungen des §. 78 Gew. O., beziehungsweise §. 5 des Gesetzes vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68 und Art. IX, P. 10 des Einführungsgesetzes zur Executionsordnung.

Nothwendig war jedoch der Nachweis der Richtigkeit der behaupteten Vorauszahlungen im Baren. Da nun die Beklagte außerstande gewesen ist, die Höhe der von ihr gewährten Barvorschüsse anzuführen, konnte auf dieselben keine Rücksicht genommen werden und eigneten sich nur die vom Ehegatten der Beklagten gegebenen Vorschüsse in der Höhe, welche von den Klägern ausdrücklich anerkannt wurde, zur Abrechnung.

Es war demnach, wie geschehen, zu erkennen.

Nr. 483.

Der Arbeitslohn gilt seiner Höhe nach nicht als vereinbart, wenn der in der Betriebstätte aufliegende Lohntarif dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde.

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 13. März 1901, Cr I 64/1.

Der Kläger klagt auf Zahlung des Lohnes in der für Arbeiten, welche er ausgeführt hat, üblichen Höhe, nachdem ihm die Beklagte einen bedeutend geringeren Lohn zu bezahlen sich erbietet, den von dem Kläger verlangten Lohn zu berichtigen, ablehnt.

Die beklagte Firma wendet ein, dass bei ihr feste Accordsätze bestehen und die Lohntarife in der Werkstatt aufliegen. Allerdings seien diese Tarife dem Kläger nicht ausdrücklich bekannt gegeben, und ihm auch nicht mitgetheilt worden, dass der Lohntarif in der Werkstatt aufliege. Der dem Kläger zustehende Lohn entspreche genau den Lohnsätzen dieser Tarife.

Durch Aufnahme des Sachverständigenbeweises wurde der dem Kläger gebürende Lohn festgestellt.

Die Beklagte wurde zur Zahlung des durch den Sachverständigenbeweis erhobenen Lohnbetrages an den Kläger verurtheilt.

Gründe: Da nach dem Zugeständnisse der beklagten Firma mit dem Kläger wohl eine Ablöhnung im Accordwege vereinbart war, die Höhe der Accordsätze dem Kläger nicht bekanntgegeben wurden, das Aufliegen des Preisverzeichnisses in der Werkstatt aber eine solche Bekanntgabe nicht ersetzen kann, zumal von der Beklagten ausdrücklich zugegeben wird, dass dem Kläger weder mitgetheilt wurde, dass diese Verzeichnisse in der Werkstatt erliegen, noch derselbe aufgefordert wurde, sie einzusehen, so musste von Seite des Gewerbegerichtes angenommen werden, dass der geschlossene Arbeitsvertrag in der Richtung des Lohnsatzes unbestimmt gelassen und dass der Lohn nicht ausdrücklich bestimmt wurde.

Bei diesem Sachverhalte greift gemäß §. 72, Abs. 2, Gew. O. §. 1152 a. b. G. B. die Bestimmung des Lohnes durch den Richter platz, welche auch unter Zugrundelegung des diesbezüglich aufgenommenen Sachverständigenbeweises durchgeführt wurde.

Nr. 484.

Die Erklärung des Gewerbeinhabers, dass sofort eine Lohnreduction einzutreten habe, berechtigt den Hilfsarbeiter, auszutreten und Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu fordern (§§. 82 a, lit. d, und 84 Gew. O.).

Urtheil des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Juni 1899, Cr. I, 290/99.

Der Kläger (Bierführer) ist am 24. Juni 1899 von dem Beklagten (Flaschenbierhändler) ohne Kündigung entlassen worden. Über seine an den Genossenschaftsvorsteher gerichtete Beschwerde einigten sich beide Theile dahin, dass der Kläger noch 14 Tage im Dienste verbleiben könne, jedoch in der Niederlage werde beschäftigt werden. Beim Fortgehen will dann noch der Beklagte zu dem Kläger bemerkt haben, dass er ihm den bisherigen Lohn von 9 fl. wöchentlich nicht bezahlen werde. Als der Kläger am 26. Juni (Montag) zur Arbeit kam, gab ihm der Belangte bekannt, dass er ihm während der 14 Tage nur einen Taglohn von 70 kr. zahlen werde. Der Kläger verwahrte sich dagegen und verließ die Arbeit, nachdem der Beklagte erklärt hatte, auf keinen Fall mehr zahlen zu wollen. Zugleich beanspruchte er wegen der dem Beklagten zur Last fallenden Vertragsverletzung Lohnentschädigung für 14 Tage im Betrage von 18 fl.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der am 24. Juni zwischen den Parteien abgeschlossene Vergleich hatte den Zweck, die von dem Kläger als ungerechtfertigt angefochtene sofortige Entlassung aufzuheben und das bestandene Dienstverhältnis für die Dauer von 14 Tagen (die gesetzliche Kündigungsfrist) wiederherzustellen. Sobald aber das bestandene Dienstverhältnis erneuert werden sollte, hatte auch der ursprüngliche Dienstvertrag wieder Geltung, insoweit derselbe nicht einverständlich nach der einen oder der anderen Richtung hin abgeändert worden ist. Eine solche Abänderung wurde indes nur in Betreff der Beschäftigung vom Kläger anerkannt. In Betreff der Lohnhöhe wurde selbe von dem Kläger unter Eid in Abrede gestellt. Wenn demnach der Beklagte am 26. Juni den Lohn herabgesetzt hat, so ist damit allerdings eine wesentliche Bestimmung des Dienstvertrages verletzt worden, die den Kläger gemäß §§. 82 a, lit. d, und 84 Gew. O. berechtigte, sofort auszutreten und Lohnentschädigung für den noch übrigen Theil der Vertragsdauer zu fordern.

Es war deshalb nach dem Klagebegehren zu erkennen.

Nr. 485.

Der von dem Arbeitgeber gemachte Vorbehalt, sich über die Aufnahme des Arbeiters erst nach Beibringung des Arbeitsbuches zu entscheiden, enthält eine auflösende Bedingung und berechtigt den Arbeitgeber zur Entlassung ohne Kündigung, wenn das Arbeitsbuch in angemessener Frist nicht beigebracht wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. März 1900, Cr. IV, 181/00.

Kläger Max R. stand beim Beklagten, Stadtbaumeister E. R., als Spenglergehilfe mit einem Taglohne von 3 K seit 19. Februar 1900 in Arbeit und wurde am 3. März 1900 ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch nimmt.

Gegen die auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist gerichtete Klage machte der Beklagte geltend, dass der Kläger noch nicht definitiv aufgenommen war, weil er kein Arbeitsbuch beibringen konnte und die wirkliche Aufnahme von der Vorlage des Arbeitsbuches abhängig gemacht wurde. Nachdem der Kläger innerhalb 14 Tagen das Arbeitsbuch nicht beibringen konnte, angeblich, weil er sich erst seine Documente aus Rumänien schicken lassen musste, wurde er entlassen. Es wurde dem Kläger auch gesagt, dass er für den Fall der definitiven Aufnahme die Arbeitsordnung unterschreiben müsse, wonach keine Kündigung besteht. Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage des Zeugen Anton R., sowie das Zugeständnis des Klägers ist erwiesen, dass der Kläger noch nicht endgiltig aufgenommen war, sondern dies erst von der Beibringung des Arbeitsbuches abhängig gemacht wurde. Der Beklagte hat sich also die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung vorbehalten; nachdem der Kläger innerhalb 14 Tagen das Arbeitsbuch nicht beibrachte, konnte er auch ohne Kündigung entlassen werden, da letztere den Bestand eines festen Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Es war demnach das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 486.

Eintragungen in das Arbeitsbuch, welche dem Wortlaute des Gesetzes nicht zuwiderlaufen und von welchen nicht behauptet werden kann, dass sie ihrem Inhalte oder ihrer Form nach geeignet sind, das Fortkommen des Besitzers des Arbeitsbuches zu erschweren, sind zulässig. (§. 80 g Gew. O.)

Urtheil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 11. Mai 1901, Cr. I., 119/1.

Kläger, welcher am 1. Mai 1901 von dem Beklagten entlassen wurde, beschwert sich darüber, dass in der dritten Rubrik des Arbeits-

buches (Datum des Austrittes) eine Ziffer in Bruchform radiert und in die Columne mit großen Buchstaben eingetragen ist: „1. Mai 1901“, und behauptet, dass er infolge dieser Rasur und Eintragung keine Arbeit finden könne. Er verlangt demgemäß die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Beklagten und Schadenersatz für die Zeit vom 2. Mai 1901 bis zum Klagstage, da er während dieses Zeitraumes durch Verschulden des Beklagten keine Arbeit finden konnte.

Der Beklagte bringt vor, dass er die ursprünglich in Bruchform gemachte Eintragung, weil sie infolge eines Tintenklekses unleserlich geworden, ausradiert und die Eintragung der Deutlicheit halber in Buchstaben vorgenommen habe; eine Absicht, dem Kläger durch den Eintrag bei seiner Bewerbung um Arbeit zu schaden, habe nicht bestanden; auch existiere keine Verabredung unter den Arbeitgebern seines Gewerbes, bei vorkommenden Entlassungen anlässlich der Feier des 1. Mai durch charakteristische Hervorhebung dieses Umstandes in den Eintragungen des Arbeitsbuches dem Arbeiter Schwierigkeiten zu bereiten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem der Beklagte bei Austritt des Klägers die Rubriken des Arbeitsbuches mit Tinte ausgefüllt, sie unterfertigt und die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers eingeholt hat, hat er die ihm nach §. 80 d Gew. O. auferlegte Pflicht erfüllt.

In der vorgenommenen Radierung und der Eintragung des Austrittsdatums in Buchstaben kann an und für sich eine unzulässige Eintragung oder Anmerkung in dem Arbeitsbuche (§. 80 g, Abs. 2, Gew. O.) nicht erblickt werden, weil diese Rasur und Eintragung in gedachter Form für sich allein durch das Gesetz nicht ausgeschlossen ist, im Verkehre vorzukommen pflegt und kein Zeugnis beinhaltet, welches für den Arbeiter ungünstig lautet (§. 80 d, Gew. O.).

Als solche dem Hilfsarbeiter ungünstig lautende und darum gesetzlich unstatthafte Eintragung müssten jene Rasur und Rubriksausfüllung allerdings dann angesehen werden, wenn ihrer Vornahme die Tendenz innewohnen würde, den Arbeiter in seinem Arbeitsbewerb oder Fortkommen zu schädigen, oder wenn diese Eintragung ihrer Form nach auf einer geheimen Verabredung von Arbeitgebern beruhen oder verabredete Geheimzeichen enthalten würde, darauf berechnet, dem Arbeiter in seinem Fortkommen hinderlich zu sein.

Beides wird von dem Beklagten in Abrede gestellt, von dem Kläger gar nicht behauptet, weshalb der Anspruch des Klägers auf Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches und auf Entschädigung für Gewinnstentgang abgewiesen werden musste.

Nr. 487.

Der Hilfsarbeiter ist zur Angabe der zur Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches erforderlichen Daten nicht verpflichtet; die Unterlassung der vorgeschriebenen Eintragungen macht den Gewerbsinhaber entschädigungspflichtig (§§. 80 d und 80 g; §. 81 der Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 24. Juli 1900, Cr. I 374/00.

Als der bei dem Beklagten als Maurer beschäftigte Kläger am 21. Juli 1900 aus der Arbeit austrat, gab er dem Beklagten auf Befragen, an welchem Tage er eingetreten sei, zur Antwort, dass er dies nicht wisse, er müßte es ja in seinen Büchern vertragen haben, worauf der Beklagte dem Kläger das Arbeitsbuch unausgefüllt übergab und ihm die Ausstellung eines Zeugnisses verweigerte.

Kläger begehrt ordnungsmäßige Ausfüllung des Arbeitsbuches, Ausstellung des Zeugnisses und Entschädigung für 2 Arbeitstage in der Höhe von 6 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Gewerbsinhaber ist gemäß §. 80 d der Gew. O. verpflichtet, dem Hilfsarbeiter bei ordnungsmäßiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch vorschriftsmäßig ausgefüllt zu erfolgen und obliegt es ihm daher, die hiezu erforderlichen Daten selbst herbeizuschaffen; desgleichen ist er nach §. 81 der Gew. O. gehalten, demselben auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen.

Da der Beklagte dieser seiner gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkam, erscheint er nach §. 80 g der Gew. O. entschädigungspflichtig und hat dem Kläger auch die angesprochene Lohnentschädigung für den Verdienstentgang zweier Arbeitstage in der Höhe von 6 K zu ersetzen.

Nr. 488.

Die Übersendung des Arbeitsbuches an die Heimatsgemeinde des Hilfsarbeiters vermag, wenn letzterer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Übernahme des Buches grundlos verweigerte, den Gewerbsinhaber von der weiteren Haftpflicht zu befreien. (§§. 80 c und 80 g der Gew. O. (§. 1419 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 4. August 1900, Cr. I, 426/00.

Der bei der beklagten Gewerkschaft als Taglöhner beschäftigt gewesene Kläger begehrt unter der Angabe, dass er bei seinem Austritte am 1. August das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt erhielt, die Aus-